

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA**

**FACULTAD DE ECONOMÍA**

**Escuela Profesional de Economía**



**TESIS**

**“ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN SOCIO-LABORAL  
DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD EN EL  
DISTRITO DE PIURA: MEDIDAS DE INCLUSIÓN”.**

**Presentada por:**

**Br. Gerson Clodoaldo Marchán Gonzales**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ECONOMISTA**

**Línea de investigación:**

**Economía del Desarrollo: Desigualdad e Inclusión**

**Piura, Perú**

**2018**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA**

**Facultad de Economía**

**Escuela Profesional de Economía**

**“ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN SOCIO-LABORAL DE LA PERSONA  
CON DISCAPACIDAD EN EL DISTRITO DE PIURA: MEDIDAS DE  
INCLUSIÓN”**

**Línea de investigación:**

**Economía del Desarrollo: Desigualdad e Inclusión**



---

**Br. Gerson Clodoaldo Marchán Gonzales**  
**TESISTA**



---

**Econ. Grabiell Arellano Moran. M.Sc.**  
**ASESOR**

**Piura, Perú**

**2018**

## **TESIS**

### **“ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN SOCIO-LABORAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD EN EL DISTRITO DE PIURA: MEDIDAS DE INCLUSIÓN”**


#### **DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS**

Yo: GERSON CLODOALDO MARCHÁN GONZALES, identificado con DNI N° 02822241, Bachiller de Escuela Profesional de Economía, de la Facultad de Economía y domiciliado en la Mz. “V” Lote 06 - A.H. Los Algarrobos - Primera Etapa del Distrito de Piura, Provincia de Piura y Departamento de Piura, con Celular N° 938396190, Email: gersonmarchan@yahoo.es

**DECLARO BAJO JURAMENTO:** que la tesis que presento es original e inédita, no siendo copia parcial ni total de una tesis desarrollada, y/o realizada en el Perú o en el Extranjero, en caso contrario de resultar falsa la información que proporciono, me sujeto a los alcances de lo establecido en el Art. N° 411, del código Penal concordante con el Art. 32° de la Ley N° 27444, y Ley del Procedimiento Administrativo General y las Normas Legales de Protección a los Derechos de Autor.

En fe de lo cual firmo la presente.

Piura, agosto del 2018.



---

**GERSON CLODOALDO MARCHÁN GONZALES**  
**DNI 02822241**

Artículo 411.- El que, en un procedimiento administrativo, hace una falsa declaración en relación con hechos o circunstancias que le corresponde probar, violando la presunción de veracidad establecida por ley, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Art. 4. Inciso 4.12 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales –RENATI Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA**  
**Facultad de Economía**  
**Escuela Profesional de Economía**

**“ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN SOCIO-LABORAL DE LA PERSONA  
CON DISCAPACIDAD EN EL DISTRITO DE PIURA: MEDIDAS DE  
INCLUSIÓN”**

**Línea de investigación:**  
**Economía del Desarrollo: Desigualdad e Inclusión.**

**JURADO CALIFICADOR**



---

**Dr. Eco. Martín Antonio Castillo Agurto**  
**PRESIDENTE**



---

**Dra. Econ. Olga Nizama Espinoza**  
**SECRETARIA**



---

**Dra. Econ. Hilda Alburquerque Labrín**  
**VOCAL**

**Piura, Perú**  
**2018**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA  
FACULTAD DE ECONOMIA  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

**ACTA DE SUSTENTACIÓN PÚBLICA - Nº 14-VERSIÓN FINAL**

Siendo las 12:00 horas del día martes 19 de diciembre del año 2017, en el Aula 57 de la Facultad de Economía, se reunieron el Jurado Calificador que suscribe, para escuchar la Sustentación Pública de la Versión Final del Proyecto de Tesis titulada: "ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN SOCIO-LABORAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD EN EL DISTRITO DE PIURA: MEDIDAS DE INCLUSION", presentado por el Bachiller en Economía GERSON CLODOALDO MARCHÁN GONZALES.

Estuvo (Estuvieron) ausente (s) el (los) siguiente (s) miembro (s) del Jurado:

- 1) .....
- 2) .....

En concordancia con el Artículo 37° del Reglamento para la obtención de Título Profesional mediante Tesis, aprobado con Resolución de Consejo Universitario Nº 1073-CU-2014 de fecha 01/10/2014; los miembros del jurado, la declararon:

- APROBADO (X)
- DESAPROBADO ( )

Con el Calificativo de

1. Excelente ( )
2. Sobresaliente ( )
3. Muy Bueno (X)
4. Bueno ( )
5. Regular ( )

Siendo las 14:30 horas se dio por concluido el acto académico.

Dando fe a lo expresado en la presente acta, suscriben los miembros del Jurado Calificador:

  
DR. MARTIN CASTILLO AGURTO  
Presidente de Jurado

  
DR. OLGA NIZAMA ESPINOZA  
Secretario de Jurado

  
DR. HILDA ALBURQUEQUE LABRIN  
Vocal de Jurado

## ÍNDICE GENERAL

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO 1 ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA .....</b>	<b>3</b>
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	3
1.1.1 Formulación del problema.....	5
1.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN .....	5
1.3 OBJETIVOS .....	7
1.3.1 Objetivo general .....	7
1.3.2 Objetivos específicos.....	7
1.4 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
<b>CAPÍTULO 2 MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>9</b>
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
2.1.1 A nivel internacional .....	9
2.1.2 A nivel nacional.....	12
2.1.3 A nivel departamental y local (Piura).....	15
2.2 BASES TEÓRICAS .....	15
2.2.1 Evolución de las teorías sobre la discapacidad y su concepción.....	15
2.2.2 Teorías económicas sobre el empleo y su concepción .....	18
2.2.3 Teorías sobre la inclusión y su concepción .....	24
2.2.4 Teorías de la discriminación en la demanda de trabajo y su concepción .....	27
2.2.5 Economía de la discapacidad.....	29
2.3 GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	32
2.3.1 Términos sobre discapacidad .....	32
2.3.2 Terminología laboral .....	35
2.3.3 Terminología general .....	37
2.4 MARCO REFERENCIAL.....	39
2.4.1 Situación de las personas con discapacidad en el Perú .....	39
2.4.2 Medidas y políticas públicas sobre discapacidad en el Perú .....	41
2.4.3 Zona o ámbito de estudio .....	48
2.5 HIPÓTESIS .....	48
2.5.1 Hipótesis general .....	48

2.5.2	Hipótesis específicas .....	49
2.6	IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES .....	49
<b>CAPÍTULO 3 MARCO METODOLÓGICO.....</b>		<b>51</b>
3.1	ENFOQUES, DISEÑO Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN .....	51
3.2	FASE CUANTITATIVA.....	52
3.2.1	Sujetos de la investigación .....	52
3.2.2	Técnicas e instrumentos .....	54
3.3	FASE CUALITATIVA.....	56
3.3.1	Sujetos de la investigación .....	56
3.3.2	Técnicas e instrumentos .....	56
3.4	MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS .....	57
3.5	DESTINATARIOS DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	58
3.6	TRABAJO DE CAMPO Y ANÁLISIS DE DATOS .....	59
3.7	ASPECTOS ÉTICOS .....	59
<b>CAPÍTULO 4 RESULTADOS Y DISCUSIONES.....</b>		<b>60</b>
4.1	RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA .....	60
4.1.1	Características socio-demográficas y educativas .....	60
4.1.2	Situación laboral de la población con discapacidad .....	75
4.1.3	Caracterización del bienestar social y laboral de la población con discapacidad .....	108
4.2	RESULTADOS DE LA FASE CUALITATIVA .....	114
4.2.1	Entrevista a instituciones De y Para personas con discapacidad....	115
4.2.2	Entrevista a los empleadores locales .....	121
4.3	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....	133
<b>CAPÍTULO 5 PLANTEAMIENTO DE MEDIDAS INCLUSIVAS.....</b>		<b>151</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>		<b>171</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>		<b>174</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>		<b>175</b>
<b>ANEXOS.....</b>		<b>181</b>



## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 2. 1. Principales Trabajos de Investigación a Nivel Internacional. ....	9
Cuadro 2. 2 Principales Trabajos de Investigación a Nivel Nacional. ....	12
Cuadro 2. 3 Operacionalización de las variables. ....	50
Cuadro 3. 1 Instrumentos de Recolección de Datos .....	58
Cuadro 4. 1. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad por condición de autonomía y/o dependencia, según severidad de la discapacidad, 2016..	63
Cuadro 4. 2. Población Edad de Trabajar por grupo poblacional, según tipo de seguro de salud al que acceden, 2016. ....	66
Cuadro 4. 3. Población en Edad de Trabajar por grupo poblacional, según tipo de pensión al que accede, 2016. ....	67
Cuadro 4. 4. Población en Edad de Trabajar por grupo poblacional y sexo, según nivel de educación alcanzado, 2016. ....	70
Cuadro 4. 5. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, por nivel de estudios alcanzado, según tipo de discapacidad, 2016. ....	72
Cuadro 4. 6. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, por nivel de estudios alcanzado, según nivel de severidad de la discapacidad, 2016. ....	73
Cuadro 4. 7. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, por cursos de capacitación laboral en los últimos dos años, según tipo de discapacidad, 2016. ...	74
Cuadro 4. 8. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, por tipo de cursos de capacitación laboral realizados en los últimos dos años, 2016. ....	74
Cuadro 4. 9. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad por aportación económica a los ingresos de la unidad familiar, según grupos de edad, 2016. ....	76
Cuadro 4. 10. Participación laboral de la Población en Edad de Trabajar, según grupo poblacional y sexo, 2016. ....	77
Cuadro 4. 11. Perú: Poblacionales vulnerables laboralmente y poblaciones por área de residencia, según su nivel de participación laboral, 2016. ....	82
Cuadro 4. 12. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad por condición de la actividad; según tipo de discapacidad, 2016. ....	83
Cuadro 4. 13. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad por condición de la actividad, según nivel severidad de la discapacidad, 2016. ....	84
Cuadro 4. 14. Población Económicamente Activa Ocupada, por grupo poblacional, según grupo ocupacional, 2016. ....	87
Cuadro 4. 15. Población Económicamente Activa Ocupada Asalariada, por grupo poblacional, según tenencia y modalidad contractual, 2016. ....	90
Cuadro 4. 16. Ingreso laboral promedio mensual de la Población Económicamente Activa Ocupada, por grupo poblacional y características demográficas, 2016. ....	91
Cuadro 4. 17. Distrito de Piura: Población Económicamente Activa con discapacidad ocupada, según dificultad para conseguir el empleo actual, 2016. ....	95



Cuadro 4. 18. Distrito de Piura: Población Económicamente Activa con discapacidad ocupada, según dificultades que limitan el desempeño de su empleo actual, 2016. ....	96
Cuadro 4. 19. Distrito de Piura: Población Económicamente Activa con discapacidad ocupada por tipo de discapacidad, según nivel de ingreso laboral mensual, 2016.....	97
Cuadro 4. 20. Distrito de Piura: Población Económicamente Activa con discapacidad ocupada por severidad de la discapacidad, según nivel de ingreso laboral mensual, 2016.....	98
Cuadro 4. 21. Población Económicamente Activa desocupada, por grupo poblacional y características demográficas, 2016.....	99
Cuadro 4. 22. Población Económicamente Activa desocupada, por grupo poblacional, según medio de búsqueda de empleo, 2016. ....	100
Cuadro 4. 23. Distrito de Piura: Población Económicamente Activa con discapacidad desempleada cesante, por categoría ocupacional de su empleo anterior, según tipo de discapacidad, 2016. ....	102
Cuadro 4. 24. Distrito de Piura: Población Económicamente Activa con discapacidad desocupada cesante, según barreras que limitaban el desempeño de su antiguo empleo, 2016.....	103
Cuadro 4. 25. Población Económicamente Inactiva, por grupo poblacional y características demográficas, 2016. ....	104
Cuadro 4. 26. Distrito de Piura: Población con discapacidad inactiva, debido a las limitaciones de la discapacidad, 2016. ....	106
Cuadro 4. 27. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según conocimiento de instituciones de apoyo a las personas con discapacidad a nivel local, 2016.....	110
Cuadro 4. 28. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según uso de recursos de apoyo a las personas con discapacidad a nivel local, 2016. ....	111
Cuadro 4. 29. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según pertenencia a alguna agrupación social, por tipo de discapacidad, 2016.....	111
Cuadro 4. 30. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según principal motivo sobre lo insatisfactorio de su vida social, 2016.....	113
Cuadro 4. 31. Distrito de Piura: Instituciones de y para personas con discapacidad, según principales barreras del mercado laboral para las personas con discapacidad, 2017. .	116
Cuadro 4. 32. Distrito de Piura: Instituciones de y para personas con discapacidad, según conocimiento sobre medidas de fomento al mercado laboral para las personas con discapacidad, 2017. ....	118
Cuadro 4. 33. Distrito de Piura: Instituciones de y para personas con discapacidad, según acciones o medidas en materia de discapacidad, 2017.....	119
Cuadro 4. 34. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según estudios requerido en el perfil de los trabajadores con discapacidad, 2017. ....	124
Cuadro 4. 35. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según condiciones que solicitarían a los trabajadores con discapacidad, 2017.....	124
Cuadro 4. 36. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según calidad de trabajos que los empleadores ofrecerían a las personas con discapacidad, 2017.....	125
Cuadro 4. 37. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según edad requerida en la demanda de trabajadores con discapacidad, 2017.....	126

Cuadro 4. 38. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según razones por las que No contratarían a una persona con discapacidad, 2017.....	127
Cuadro 4. 39. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según barreras internas para la contratación laboral de personas con discapacidad, 2017. ....	128
Cuadro 4. 40. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según posibles razones por las que no cumplirían con la cuota laboral de PCD que establece la LGPCD, 2017. ....	130
Cuadro 4. 41. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según tipo de apoyo requerido para contratar a personas con discapacidad, 2017. ....	132
Cuadro 5. 1. Medidas para la Inclusión y Participación Socio Laboral de la Población Con Discapacidad del Distrito de Piura. ....	152

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 2. 1. Equilibrio en el mercado de trabajo. ....	18
Gráfico 2. 2. Demanda efectiva. ....	19
Gráfico 4. 1. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según sexo, 2016.....	60
Gráfico 4. 2. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según grupos de edad, 2016.....	61
Gráfico 4. 3. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar, según relación de parentesco en el hogar, 2016. ....	61
Gráfico 4. 4. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según tipo de discapacidad, 2016. ....	62
Gráfico 4. 5. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según nivel de severidad de la discapacidad, 2016.....	63
Gráfico 4. 6. Población en Edad de Trabajar por grupo poblacional y según sexo, con algún problema de salud, 2016.....	65
Gráfico 4. 7. Población en Edad de Trabajar por grupo poblacional y sexo, según acceso al seguro de salud, 2016.....	66
Gráfico 4. 8. Población en Edad de Trabajar por grupo poblacional y sexo, según acceso al sistema de pensiones, 2016. ....	67
Gráfico 4. 9. Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según tratamiento y/o rehabilitación recibida, 2016. ....	68
Gráfico 4. 10. Población en Edad de Trabajar por grupo poblacional, según nivel de educación alcanzado, 2016.....	69
Gráfico 4. 11. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según motivos de abandono de los estudios, 2016. ....	71
Gráfico 4. 12. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según motivos de realizar cursos de capacitación laboral, 2016. ....	75

Gráfico 4. 13. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según aportación económica a los ingresos de la unidad familiar, 2016. ....	76
Gráfico 4. 14. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según origen de los ingresos aportados a la unidad familiar, 2016. ....	77
Gráfico 4. 15. Tasa de Actividad de la Población en Edad de Trabajar por grupo poblacional, según nivel educativo alcanzado, 2016. ....	78
Gráfico 4. 16. Tasa de Ocupación de la Población en Edad de Trabajar por grupo poblacional, según nivel de educación alcanzado, 2016. ....	79
Gráfico 4. 17. Tasa de Desempleo de la Población Económicamente Activa por grupo poblacional, según nivel educativo alcanzado, 2016. ....	80
Gráfico 4. 18. Tasa de Inactividad de la Población en Edad de Trabajar por grupo poblacional, según nivel educativo alcanzado, 2016. ....	81
Gráfico 4. 19. Población Económicamente Activa Ocupada, por grupo poblacional, según categoría de ocupación, 2016. ....	84
Gráfico 4. 20. Población Económicamente Activa Ocupada por grupo poblacional, según estructura del mercado, 2016. ....	85
Gráfico 4. 21. Población Económicamente Activa Ocupada, por grupo poblacional, según rama de actividad económica, 2016. ....	86
Gráfico 4. 22. Población Económicamente Activa Ocupada, por grupo poblacional, según nivel educativo alcanzado, 2016. ....	88
Gráfico 4. 23. Población Económicamente Activa Ocupada, por grupo poblacional, según afiliación al sistema de seguridad social y pensional, 2016. ....	89
Gráfico 4. 24. Población Económicamente Activa Ocupada, por grupo poblacional, según rango de horas semanales laboradas, 2016. ....	92
Gráfico 4. 25. Población Económicamente Activa Ocupada, por grupo poblacional y sexo, según empleo formal e informal, 2016. ....	93
Gráfico 4. 26. Distrito de Piura: Población Económicamente Activa con discapacidad ocupada, según medio de acceso al empleo actual, 2016. ....	94
Gráfico 4. 27. Distrito de Piura: Población Económicamente Activa con discapacidad ocupada, por percepción de discriminación salarial respecto de los trabajadores sin discapacidad, 2016. ....	96
Gráfico 4. 28. Población Económicamente Activa desocupada, por grupo poblacional, según experiencia laboral, 2016. ....	101
Gráfico 4. 29. Distrito de Piura: Población Económicamente Activa con discapacidad desempleada, según causa principal por la que no ha encontrado empleo, 2016. ....	102
Gráfico 4. 30. Población Económicamente Inactiva, por grupo poblacional, según razones de la inactividad, 2016. ....	105
Gráfico 4. 31. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según principales barreras para acceder al mercado laboral, 2016. ....	108
Gráfico 4. 32. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según razón de no pertenencia alguna asociación o agrupación social, 2016. ....	112
Gráfico 4. 33. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según situación de discriminan por su condición de discapacidad, 2016. ....	113

Gráfico 4. 34. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según percepción sobre la imagen de la persona con discapacidad, 2017.....	122
Gráfico 4. 35. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según experiencia y nivel de contratación laboral de trabajadores con discapacidad, 2017.....	122
Gráfico 4. 36. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según experiencia o percepción sobre el rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad, 2017	123
Gráfico 4. 37. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según nivel de cumplimiento de la cuota laboral de trabajadores con discapacidad, 2017.....	129
Gráfico 4. 38. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según conocimiento sobre los beneficios tributarios por la contratación de personas con discapacidad, 2017. ....	131
Gráfico 4. 39. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según interés de participar de un proyecto piloto de inserción laboral para personas con discapacidad, 2017 .....	133

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2. 1. Inclusión e Integración. ....	26
--	----

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Instrumentos normativos y de política nacional sobre discapacidad.....	182
Anexo 2. Ubicación geográfica del distrito de Piura. ....	184
Anexo 3. Formato de las Encuestas y Entrevistas .....	185
Anexo 4. Principales resultados estadísticos de las Encuestas y Entrevistas.....	204

## SIGLAS Y ACRÓNIMOS

- CEPAL : Comisión Económica para América Latina y el Caribe
- CIF : Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud de la OMS.
- CONADIS : Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad
- DRTPE : Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
- DRP : Dirección Regional de la Producción.
- ENAHO : Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza.
- ENEDIS (2012) : Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012.
- EsSalud : Seguro Social de Salud del Perú.
- INEI : Instituto Nacional de Estadística e Informática
- La Convención (2006): Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad – 2006.
- LGPCD (2012) : Ley General de la Persona con Discapacidad, 2012.
- MIMP : Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- MINDIS : Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- MINEDU : Ministerio de Educación del Perú
- MINSA : Ministerio de Salud
- MTPE : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- OIT : Organización Internacional del Trabajo.
- OMAPED : Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad.
- OMS : Organización Mundial de la Salud
- ONU : Organización de Naciones Unidas
- OPCD : Organización de Personas con Discapacidad
- OREDIS : Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad.
- PCD : Persona con Discapacidad
- PEA : Población Económicamente Activa
- PEI : Población Económicamente Inactiva (No PEA)
- PET : Población en Edad de Trabajar o Población activa
- SIS : Seguro Integral de Salud
- SUNAFIL : La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
- UNESCO : Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo analizar la situación socio-laboral de las Personas con Discapacidad en el distrito de Piura, 2016. Para ello, se empleó principalmente el análisis cuantitativo y de manera complementaria el análisis cualitativo. Como resultado se evidenció que la población con discapacidad del distrito de Piura presenta una muy baja participación socio-laboral en relación a la población general nacional, cuyos indicadores laborales son desfavorables y las oportunidades sociales de inclusión y desarrollo son limitadas. El estudio revela que la discapacidad es la principal variable que influye en forma negativa sobre las perspectivas de participación económica y social de la persona con discapacidad. Para finalizar, el estudio plantea una serie de propuestas de medidas inclusivas tendientes a promover la inclusión y participación en igualdad de condiciones de las Personas con Discapacidad en la comunidad piurana.

**Palabras claves:** persona con discapacidad, discapacidad, situación socio-laboral, indicador laboral, inclusión, discriminación, igualdad de oportunidades.

## ABSTRAC

This research aimed to analyze the socio-labour situation of persons with disabilities in the District of Piura, 2016. Therefore used mainly in a complementary manner and quantitative analysis the qualitative analysis. As result showed that people with disability in the District of Piura presents a very low socio-labour participation in relation to the general population, whose working indicators are unfavorable and social opportunities of inclusion and development are limited. The study reveals that disability is the main variable that influences negatively on prospects for economic and social participation of persons with disabilities. Finally, the study proposes a series of proposals for inclusive measures to promote inclusion and participation in equal conditions of persons with disabilities in the Piura community.

**Key words:** person with disability, disabilities, socio-labour situation, employment indicator, inclusion, discrimination, equal opportunities.



## INTRODUCCIÓN

La discapacidad ha sido un tema poco entendido y estudiado en nuestro país. El colectivo de personas con discapacidad es un importante grupo poblacional heterogéneo con una especial vulnerabilidad, por su situación de exclusión, aislamiento y falta de acceso a oportunidades para su inclusión y desarrollo socioeconómico en condiciones de equidad. Siendo una de las áreas de discriminación más importantes, sin duda, la referente al ámbito socio-laboral. Así se manifiesta en los pocos estudios sobre este ámbito donde las personas con discapacidad presentan unas tasas de participación laboral significativamente menores que la población general, y la tasa femenina es todavía menor que la masculina. Pues éste grupo poblacional encuentra serias dificultades para encontrar las mismas oportunidades socio-laborales de manera similar al resto de población; tanto en la esfera pública como en la privada

Sin duda, los avances (y también los retrocesos) en la protección de los derechos de las personas con discapacidad viene siendo un tema en boga en el Perú, debido a la difícil situación que afronta, pese a los numerosos esfuerzos en los terrenos legislativo, administrativo, político y económico.

Con el propósito de tomar un primer impulso para visibilizar la problemática social y laboral de la población con discapacidad, año 2016; el presente trabajo de investigación tiene como objetivo general: realizar un estudio sobre la situación socio-laboral de las Personas con Discapacidad en el Distrito de Piura.

Para lograr la consecución de dicho objetivo, el desarrollo de la investigación se encuentra estructurado en cinco capítulos: el capítulo 1 contiene los aspectos de la problemática, constituido por la descripción y planteamiento de la realidad problemática, la justificación e importancia, los objetivos y la delimitación de la investigación.

El capítulo 2 aborda el marco teórico, donde se presentan los antecedentes del estudio, las bases teóricas sobre el tema, un glosario de los principales términos

utilizados. Asimismo se especifica un marco referencial que incluye entre otros aspectos un marco sobre las medidas y políticas nacionales para las personas con discapacidad, así como la ubicación de la zona del estudio. Posteriormente se plantean las hipótesis de la investigación y la identificación de variables.

El capítulo 3 presenta la metodología del estudio, precisando los enfoques, el diseño, alcance y los sujetos de la investigación, así como los métodos, técnicas y los aspectos éticos del estudio. En el capítulo 4 se expone íntegramente en forma descriptiva los resultados de la investigación, tanto de la fase cuantitativa como de la cualitativa, para luego presentar la discusión de los resultados en la que se da respuesta a las hipótesis, se contrastan con los hallazgos en otras investigaciones y las teorías citadas. Seguidamente en el Capítulo 5 se plantean medidas inclusivas para la población con discapacidad con base en los resultados expuestos.

En seguida se presentan las principales conclusiones en función de los objetivos propuestos, así como las recomendaciones derivadas de la presente investigación, luego las referencias bibliográficas por orden alfabético y finalmente los anexos correspondientes como parte del desarrollo de la presente investigación.

# **CAPÍTULO 1 ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA**

## **1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

Según Informe Mundial sobre la Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial, ([OMS y BM], 2011), las personas con discapacidad constituyen alrededor del 15% de la población mundial (más de mil millones de personas). La mayoría vive en países en desarrollo y tienen los peores resultados sanitarios, académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. En parte, ello es consecuencia de los obstáculos que entorpecen el acceso de dicho colectivo a servicios públicos, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte, o la información.

Las personas con discapacidad se enfrentan a unas tasas de empleo más bajas, unas tasas de desempleo más altas y una mayor probabilidad de ser económicamente inactivas que las personas sin discapacidad. Si están trabajando, tienen más probabilidades de tener empleos mal remunerados, con pocas perspectivas profesionales y malas condiciones de trabajo. La falta de igualdad de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad constituye una de las causas subyacentes del vínculo innegable entre la discapacidad, la pobreza y la exclusión de dichas personas (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2015)

Del mismo modo, la OIT (2015), señala que lo anterior obedece a numerosos factores, entre ellos, la existencia de barreras actitudinales (estigmas y estereotipos negativos), barreras en el entorno y una falta de interés de los gobiernos, los empleadores y la población general. En consecuencia, las personas con discapacidad presentan tasas más altas de pobreza que las personas sin discapacidad, tienen menores tasas de acceso a la seguridad alimentaria, a la educación, a la salud, al agua potable y salubridad, condiciones deficientes de vivienda y poseen menos bienes que las personas sin una discapacidad.

En el caso peruano, la Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad en el Perú del año 2012 ([ENEDIS], 2012), realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]; muestra que el 5,2% de la población

peruana tiene algún tipo de discapacidad (física, sensorial o mental) <sup>1</sup>, con altas cifras de exclusión en materia de salud, educación, empleo y protección social, así como diversas restricciones en el ejercicio de derechos. En educación, las cifras de exclusión son alarmantes (40,5% alcanzan educación primaria, el 23,6% no ha recibido educación, el 11,4% superior no universitaria/universitaria); el acceso a los servicios de salud es escaso (61,2% no tiene seguro de salud) y con limitada accesibilidad a las edificaciones, al entorno urbano, al transporte y las comunicaciones; lo cual también afecta su acceso a la salud y la rehabilitación. Con estas cifras de exclusión, no es sorprendente que el 76,8% de las personas con discapacidad se encuentren inactivas y con una tasa de desempleo del 12,1% % (casi el doble que la tasa de desempleo general). Maldonado (2006a) da cuenta de un proceso de exclusión social duro que padece el sector con discapacidad y señala categóricamente la ineficacia de las políticas públicas a fin de revertir la gravedad de esta situación.

Respecto al departamento de Piura, la ENEDIS (2012), arroja que el 4.6% de la población departamental tiene discapacidad y da cuenta de los bajos índices de acceso a la educación, a la salud, a la accesibilidad al entorno y a la participación laboral de la población con discapacidad, donde el 81,6% se encuentran económicamente inactiva.

A nivel del distrito de Piura, no existen cifras oficiales (la ENEDIS 2012, no desagrega la información a nivel distrital). No obstante, se observa y se puede expresar que la mayoría de las personas con discapacidad enfrenta una serie de barreras, tanto actitudinales como del entorno en cuanto a su participación en la vida social y laboral, lo cual los convierte en uno de los colectivos más excluidos de nuestro distrito.

De acuerdo con el marco anteriormente presentado, el presente estudio pretende brindar información real respecto a las condiciones socio-laborales de las personas con discapacidad en el distrito de Piura, a fin de contribuir en parte a revertir tal situación desventajosa.

---

<sup>1</sup> No obstante, si tomamos como base de cálculo las cifras de la OMS, estamos hablando de cuatro millones y medio (15%) de personas que tiene discapacidad en el país.

### **1.1.1 Formulación del problema**

Por todo lo anteriormente mencionado surge el interés de dar respuesta a las siguientes preguntas de investigación:

#### **Pregunta general**

¿Cuál es la situación socio-laboral de las personas con discapacidad en el distrito de Piura, en relación a la población laboral nacional en general?

#### **Preguntas específicas**

1. ¿Cuáles son los niveles de acceso a los servicios de salud, pensiones y educación de la población con discapacidad en Edad de Trabajar del distrito de Piura, respecto del conjunto general de la Población en Edad de Trabajar nacional?
2. ¿Cuáles son los niveles de participación laboral de la población con discapacidad del distrito de Piura, en relación a la población general nacional?
3. ¿Cuáles son las limitaciones o barreras que dificultan las perspectivas de participación socio laboral de la persona con discapacidad en el distrito de Piura?
4. ¿Qué acciones de política local se han implementado a favor de la inclusión socio-laboral de la población con discapacidad en el distrito de Piura?

## **1.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

En nuestras localidades, las personas con discapacidad constituyen uno de los principales grupos poblacionales de mayor vulnerabilidad y desventaja social; dada su situación de pobreza, discriminación y exclusión social en que viven. Situación generada por la existencia de barreras sociales, culturales, prejuicios y desconocimiento social de su problemática. Siendo las personas con discapacidad vistas fundamentalmente como un grupo social que demanda recursos al resto de la sociedad y al Estado, perdiéndose de vista sus potenciales y capacidades que la

sociedad impide que se aprovechen<sup>2</sup>. La razón de estas graves dificultades es que las políticas públicas en general, y las políticas sociales en particular, no han considerado la perspectiva de discapacidad en su diseño ni en su ejecución (Maldonado, 2007).

Esta “Invisibilidad” social de la problemática que enfrentan las personas con discapacidad en nuestra comunidad, origina barreras sociales y actitudinales de la población sin discapacidad hacia la población con discapacidad, incluyendo a su misma familia. En ese sentido se hace necesarias acciones que promuevan el conocimiento, la sensibilización y la solidaridad hacia los derechos humanos y la participación activa de la población con discapacidad en la vida cotidiana. Maldonado (2006a), informa que la discapacidad es un fenómeno poco entendido y estudiado en nuestro país. Casi no se dispone de información confiable que nos brinde una buena aproximación de las condiciones en las que vive este sector poblacional, y mucho menos se sabe cuál es el impacto real que tienen las políticas públicas diseñadas con el propósito de promover su acceso a mayores oportunidades de inclusión social. Al respecto, se necesitan previamente estudios que diagnostiquen la realidad actual de la población con discapacidad, a fin de elaborar políticas públicas efectivas y coherentes con la realidad.

En ese sentido, el presente estudio pretende analizar las condiciones socio-laborales de la población con discapacidad en el distrito de Piura; y cuya motivación e importancia para llevarlo a cabo es múltiple. En primer lugar, la ausencia de literatura o estudios sobre la temática de discapacidad y empleo a nivel local; ya que los pocos estudios hasta la fecha, se han realizado someramente a nivel nacional; sin analizar en profundidad los diferentes aspectos, características y condiciones específicas que posee el colectivo con discapacidad dentro de una determinada comunidad o distrito, como es nuestro caso el de Piura. En segundo lugar, a partir de datos concretos, reales y actualizados proponer medidas y acciones inclusivas de mejora a tal situación y evaluar los esfuerzos que desde el Estado y la sociedad piurana se han venido realizando en términos de inclusión de dicho sector poblacional.

---

<sup>2</sup> Según Maldonado (2006a), en un cálculo muy inicial, estima que se pierde entre un 7% y un 9% del PBI al año en razón de la exclusión laboral de la población con discapacidad (págs. 21-22).

En tercer lugar, los resultados de ésta investigación pueden contribuir con información útil para las acciones de gestión de las instituciones locales en materia de discapacidad. Pues, del análisis realizado, se pueden extraer lineamientos para planes de acción, programas y proyectos accesibles e incluso políticas públicas locales que con base en las necesidades descritas de este sector; busquen su inclusión en la sociedad piurana; a la vez avanzar en la comprensión de la naturaleza de la exclusión y la desigualdad social en Piura y el Perú

De este modo, este estudio no sólo se ubica dentro del ámbito académico sino como una contribución dirigida a promover el conocimiento de un terreno de la realidad social muy poco conocido y estudiado y sobre todo de especial importancia para fomentar la mejora del bienestar y la calidad de vida de la población con discapacidad y la igualdad de oportunidades en el distrito de Piura.

### **1.3 OBJETIVOS**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Analizar la situación socio-laboral de las personas con discapacidad en Edad de Trabajar del distrito de Piura, identificando sus necesidades y los principales obstáculos que dificultan su acceso al empleo y de esa forma proponer medidas que promuevan su inclusión socio-laboral.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

1. Establecer el marco teórico pertinente sobre discapacidad y su relación con el empleo.
2. Describir las principales variables socio-demográficas y educativas que caracterizan a la Población en Edad de Trabajar con discapacidad del distrito de Piura, evaluando su comportamiento con las características de la población laboral nacional.
3. Determinar y analizar los niveles de participación laboral de la población con discapacidad del distrito de Piura en relación a la población nacional.



4. Especificar los principales problemas, dificultades y carencias del colectivo con discapacidad en relación con su situación socio-laboral.
5. Identificar medidas y acciones de política local en materia de gestión socio-laboral de las personas con discapacidad.
6. Elaborar propuestas que incidan y propicien el proceso de inclusión socio-laboral de la población con discapacidad del distrito de Piura.

#### **1.4 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Esta investigación se delimitó al estudio de la población con discapacidad (física, sensorial o mental) en Edad de Trabajar (14 y más años de edad) del distrito de Piura, provincia y departamento de Piura, en el Perú. Estudio, desarrollado, durante el periodo de los años del 2016 y 2017, cuyo recojo de información de campo fue durante los periodos de los meses de Octubre a diciembre del año 2016 (fase cuantitativa) y de abril a mayo del 2017 (fase cualitativa).

Respecto a algunas limitaciones que se presentaron durante la investigación fueron:

- Insuficiencia de recursos informáticos y proyectos de investigación local, provincial y departamental que aborden el tema seleccionado.
- Falta de investigaciones recientes.
- La ENEDIS (2012), no desagrega la información a nivel distrital ni provincial.
- La ENAHO tiene como objetivo recoger información sobre condiciones de vida y pobreza de los hogares a nivel nacional, pero a la fecha la ENAHO 2016 no desagrega la información a nivel distrital. Empero, la ENAHO es la encuesta que tiene mayor cobertura.

## CAPÍTULO 2 MARCO TEÓRICO

### 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1.1 A nivel internacional

En relación al tema de estudio, a nivel internacional existen diversos trabajos empíricos en materia de discapacidad en términos generales, siendo pocos los que han centrado su análisis como tales en la problemática socio laboral de la población con discapacidad, de los cuales se presentan una breve revisión a continuación:

**Cuadro 2. 1. Principales Trabajos de Investigación a Nivel Internacional.**

<b>Autor/Año/ País</b>	<b>Título</b>	<b>Descripción/ Objetivo</b>	<b>Conclusión/ Hallazgos</b>
Cobas Nañez, Katerina (2015) Tesis de maestría. México.	“Desarrollo de estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral”	Conocer la situación actual, de las personas con discapacidad en edad para trabajar, en relación a su inclusión al campo laboral en México, para desarrollar una estrategia adecuada a fin de mejorar la calidad de vida de éste colectivo.	La estrategia, requiere de capacitación con base al tipo de discapacidad, lo cual facilitará su posterior o futura incorporación a una compañía, manteniendo conocimiento sobre este proceso experimentado.
OIT (2015) Ginebra - Suiza	“Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global”	Examinar el avance en la atención a las cuestiones de discapacidad en las normas internacionales y nacionales desde principios del siglo XX. Analiza las medidas de política establecidas en distintos países del mundo y los datos sobre la eficacia de dichas medidas.	Se muestra claramente los progresos realizados en materia de gestión de la discapacidad, pero recalca la necesidad de incrementar los esfuerzos nacionales e internacionales, entre otros, a través de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, e incluir económica y socialmente a las personas con discapacidad.
Garavito Escobar, (2014) Tesis Maestría Bogotá- Colombia	“La inclusión de las Personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta”	Identificar y analizar las estrategias para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad presentes en la Política Pública Nacional de Discapacidad en Colombia	Existe la necesidad de aunar esfuerzos que conlleven a la reglamentación e implementación de políticas y programas vigentes con el fin de lograr un tratamiento igualitario y equitativo para las Personas con Discapacidad.

Vidal, Ruben & Cornejo, Carolina & Arroyo, Lucía., (2013) Chile.	“La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile”	Expone la necesidad de concretar medidas frente a la falta de estrategias formativas, desde un análisis al desempleo, para favorecer los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual.	Aún no se logra responder a las demandas de las personas con discapacidad intelectual en el acceso y permanencia en el trabajo competitivo, por lo tanto, se hace urgente tener propuestas a nivel país frente a esta demanda de personas con discapacidad intelectual.
Bellina Yrigoyen, Jorge (2013) Argentina.	“Discapacidad, Mercado de Trabajo y Pobreza en Argentina”	Estudia la situación de las personas con discapacidad en Argentina, cómo ha evolucionado y cómo se distribuye en relación al mercado de trabajo y la pobreza en distintas regiones del país	Resulta afirmar que la discapacidad está muy vinculada a la pobreza, los bajos niveles de empleo existentes donde hay una alta incidencia de la discapacidad. También que las tasas de empleo son menores donde hay mayores tasas de discapacidad.
Herrera Pineda, Álvaro E. (2012) Managua-Nicaragua.	“Estudio diagnóstico del sector de las personas con discapacidad en la república de Nicaragua”	Producir conocimiento sobre la situación integral de las personas con discapacidad que oriente a la Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA) para definir su estrategia de colaboración con el sector de las personas con discapacidad y los funcionarios de JICA.	Existen avances significativos en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, exigiendo a la sociedad que se implementen las medidas de equiparación de oportunidades que necesitan.
ONU (2012)	“Estudios temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad”	Analiza las disposiciones pertinentes de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, se ponen de relieve las buenas prácticas en la promoción de oportunidades de empleo para ellas, y se señalan las principales dificultades que afrontan los Estados partes para velar por que las personas con discapacidad encuentren empleo, lo mantengan y sean ascendidas en igualdad de condiciones con las demás.	Uno de los principales problemas o motivos de escasa participación laboral de las personas con discapacidad, radica en las actitudes negativas, el estigma y los estereotipos asociados a estas personas, según los cuales de algún modo "no son aptas" para participar en la vida laboral en igualdad de condiciones con las demás. Ello se traduce en su constante marginación y discriminación en la esfera del trabajo y el empleo.

<p>Tapia Solórzano, Yessenia (2012) Guayaquil – Ecuador.</p>	<p>“La inserción laboral de las personas con discapacidad y su incidencia socioeconómica en el Ecuador. Período 2009-2011”</p>	<p>Cuantificar las personas que han sido insertadas laboralmente en el Ecuador, en el período 2009-2011.</p>	<p>El Ecuador ha revertido los procesos de inserción laboral gracias al apoyo de los programas “Manuela Espejo” y “José Joaquín Gallegos Lara”</p>
<p>Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial (2011) Ginebra – Suiza</p>	<p>“Informe Mundial sobre Discapacidad y Empleo”</p>	<p>Ofrecer a los gobiernos y la sociedad civil un análisis exhaustivo de la importancia de la discapacidad y de las respuestas, basado en las mejores pruebas disponibles.</p> <p>Recomendar la adopción de medidas de alcance nacional e internacional</p>	<p>Propone medidas para todas las partes interesadas –incluidos los gobiernos, las organizaciones de la sociedad civil y las organizaciones de personas con discapacidad– para crear entornos favorables, promover la rehabilitación y los servicios de apoyo, asegurar una adecuada protección social, crear políticas y programas inclusivos, y aplicar normas y legislaciones, en beneficio de las personas con discapacidad y la comunidad en general.</p>
<p>Pereda Carlos &amp; De parada Miguel &amp; Actis Walter. ( 2009-2010) España</p>	<p>“La inclusión laboral de las personas con discapacidades “</p>	<p>Determinar los niveles de inserción laboral de las personas con discapacidades de España.</p>	<p>En la sociedad española, sólo un 24% de las personas con discapacidad en edad laboral accede a un empleo remunerado, siendo la exclusión del mercado laboral del 76%; lo cual sigue siendo un porcentaje extremadamente elevado.</p>
<p>EMERTEC, (2008) Castilla-La Mancha - España</p>	<p>“Estudio de la Situación Sociolaboral de la Mujer con Discapacidad en Castilla-La Mancha y de las Dificultades para su Acceso al Empleo”.</p>	<p>Analizar la situación socio laboral de las mujeres en esta comunidad autónoma, identificando los principales obstáculos que dificultan su acceso al empleo.</p>	<p>El 63% de las mujeres con discapacidad son inactivas, un 19% se encuentra trabajando y otro 18% está desempleada. Revelándose que el discapacidad es la principal variable que dificultad a las mujeres con discapacidad en su acceso al empleo.</p>

**Fuente:** Principales trabajos de investigación relacionados al tema de estudio que pueden consultarse en las referencias bibliográficas. **Elaboración:** Propia.

### 2.1.2 A nivel nacional

A nivel nacional, existen ciertos trabajos sobre la temática de la discapacidad, pero mayoritariamente son cifras estadísticas más que investigaciones sociales propiamente dichas. En ese sentido, son muy escasos los trabajos empíricos en el campo socio- laboral de la población con discapacidad; así tenemos:

**Cuadro 2. 2 Principales Trabajos de Investigación a Nivel Nacional.**

<b>Autor/ Año/ Ciudad.</b>	<b>Título</b>	<b>Objetivo/ Descripción</b>	<b>Conclusiones/ Hallazgos</b>
INEI (2017) Lima	“Perù: Características de las Condiciones de Vida de la Población con Discapacidad, 2016”	Describir los principales aspectos de las condiciones de vida de las personas con discapacidad, Comparándola con el grupo sin discapacidad, a fin de mostrar las diferencias entre ambos grupos, para que las autoridades de los diferentes niveles de decisión, cuenten con información útil para definir los lineamientos de las políticas orientadas a equiparar sus condiciones de vida.	Las características educativas, de salud, demográficas y sociales de la población con discapacidad son desfavorables en relación a la población sin discapacidad. Las cifras revelan que el 45,2% del grupo con discapacidad y el 73,4% de la población sin ella, forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA). Siendo el ingreso promedio mensual de la población sin discapacidad superior al de la población con discapacidad (el primer grupo recibe S/ 1383,3 y el segundo S/ 853,7).
Acuña Cárdenas, Luis, et. al. ( 2016) Lima	“Inclusión laboral de personas con discapacidad en red de energía del Perú.”	Investigar la inclusión laboral de peruanos con discapacidad física mayores de edad con estudios técnicos en la empresa -Red de Energía del Perú (REP), en conformidad con la aplicación de la Ley General de la Persona con Discapacidad, respecto a la cuota de empleo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La mayoría de empresas de la REP carece de una verdadera política de gestión de los recursos humanos que incluya la incorporación de PCD en sus planillas, pues muchas de ellas mantienen prejuicios y creen que las PCD no son tan productivas como los demás.</li> <li>• El Ministerio de Trabajo no encuentra los perfiles para los puestos ofertados por la empresa debido a la reducida población de personas con discapacidad con las competencias y capacitación</li> </ul>

			<p>acordes para los perfiles que REP requiere.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El actual beneficio tributario resulta insuficiente para motivar a los empleadores a generar la contratación de PCD.</li> </ul>
<p>Pinto Rodrigo, Sonia (2016) Lima</p>	<p>“Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú”</p>	<p>Determinar la situación de personas con discapacidad que laboran en una municipalidad que han sufrido discriminación y maltrato en su centro laboral</p>	<p>Han sufrido de discriminación las personas con discapacidad al ser colocadas en lugares poco accesibles, haciendo dificultoso su acceso al centro de labores, sin rampas para los trabajadores en sillas de ruedas. En su mayoría son objeto de trato poco adecuado y de atención no preferente, y a veces, simplemente, hasta ignoradas.</p>
<p>Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE (2015) Lima</p>	<p>Plan de Actuación para la Mejora de la Empleabilidad e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad a través del Centro de Empleo.</p>	<p>Desarrollar intervenciones dirigidas a las personas con discapacidad para mejorar su empleabilidad y facilitar su inserción laboral en el empleo dependiente o independiente, desde los servicios de empleo con perspectiva de discapacidad del Centro de Empleo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Precaria situación de la población con discapacidad en relación al empleo y la precariedad de las condiciones laborales de las pocas personas empleadas.</li> <li>• La escasa demanda de personas con discapacidad, se ve activada por el establecimiento de medidas establecidas en la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, su Reglamento y Normas complementarias.</li> </ul>
<p>Huamani Carrillo, Edilberto (2014) Tesis Huancavelica</p>	<p>“Integración Laboral de Personas con Discapacidad en el Sistema Laboral de la Localidad de Huancavelica Durante el Año 2012”.</p>	<p>Determinar los factores que influyen en el acceso a un empleo de las personas con discapacidad que cuentan perfil laboral en las instituciones públicas y privadas de la localidad de Huancavelica durante el año 2012.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La variable discapacidad (tipo de discapacidad) contribuye de manera negativa en las posibilidades de integración laboral de la persona que la padece.</li> <li>• Los empleadores locales reconocen la capacidad productiva y confiable de la persona con discapacidad.</li> <li>• Existen barreras arquitectónicas en las instituciones públicas y privadas, que frenan la</li> </ul>

			accesibilidad e integración laboral de la personas con discapacidad.
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE (2014) Lima	“Situación de las Personas con Discapacidad en el Mercado de Trabajo Peruano, 2012”	Proporcionar Información que evidencia la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, con el propósito de orientar políticas, planes y programas para su atención, adecuada.	Los niveles de empleo de la población con discapacidad son bajos, destacando una alta inactividad laboral y bajos niveles educativos de la población con discapacidad en edad laboral.
Maldonado Zambrano, Estalinao (2007) Lima	“Exclusion y discriminación en contra la población con discapacidad en el mercado laboral peruano: Un análisis de descomposiciones paramétricas y no paramétricas”	Evaluación econométrica de la extensión de la exclusión social y discriminación de las PCD en el mercado laboral peruano; atreves de las brechas de participación y empleo y de las brechas salariales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las Probabilidades de participación y empleo para una PCD es mucho menor que las de una PSD con el mismo nivel educativo. Asimismo, las diferencias salariales, son generadas por aspectos de discriminación interna.</li> <li>• Se encuentra consistencia empírica respecto a la existencia de discriminación laboral en contra del colectivo con discapacidad.</li> </ul>
Maldonado Zambrano, Estalinao (2006) Lima	"Trabajo y Discapacidad en el Perú: Mercado Laboral, Políticas Públicas e Inclusión Social"	Brindar una aproximación relativamente sistemática, un Estado de la cuestión, respecto a las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad y de los esfuerzos que desde el Estado y la sociedad se viene realizando, a fin de mejorar las condiciones de inserción laboral de este sector.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El estudio da cuenta de un proceso de exclusión social duro que padece este sector y señala categóricamente la ineficacia de las políticas públicas a fin de revertir la gravedad de esta situación. Cerca del 76% de las personas con discapacidad son inactivas, la tasa de desempleo e es cerca del doble de la población en general.</li> <li>• La variable adecuada para aproximarnos a la extensión de la exclusión es la tasa de participación, la misma que es apenas de un 24% en el 2003.</li> </ul>

**Fuente:** Principales trabajos de investigación relacionados al tema de estudio que pueden consultarse las referencias bibliográficas. **Elaboración:** Propia.



### 2.1.3 A nivel departamental y local (Piura)

Según indagaciones sobre investigación social relacionados específicamente al presente estudio, son nulos los antecedentes a nivel local y departamental.

## 2.2 BASES TEÓRICAS

### 2.2.1 Evolución de las teorías sobre la discapacidad y su concepción

López (2005) expresa: “¿En qué consiste la teoría de la discapacidad? De forma general se puede decir que existen tantas teorías como seres humanos, puesto que “teoría” es la idea que cada cual tiene sobre un tema, en este caso, sobre lo que es la discapacidad. Pero incluso en esta afirmación hay ideas colectivas, el mismo uso del término discapacidad implica una matización lingüística que responde a un determinado posicionamiento conceptual (...)”. Asimismo, manifiesta que: “No existe teoría alguna que sea neutra. Toda teoría acerca de la discapacidad aspira a una “comprensión social” compartida, justifica prácticas y criterios determinados y es esencial para el fortalecimiento de las relaciones entre las personas” (pág. 1, 2).

A lo largo del tiempo se han propuesto diversos modelos teóricos que pretenden explicar el fenómeno de la discapacidad humana. Según la Dra. Palacios Rizo A. (2008.) destaca tres en general. El primero fue el *modelo de la prescindencia*, el cual prescindía y despojaba de toda condición humana a la persona con discapacidad, bien través de prácticas eugenésicas<sup>3</sup> o marginándolo socialmente; por ser consideradas criaturas no aptas para vivir, ya que eran percibidas como inútiles o seres malignos. El *modelo rehabilitador médico*, consideraba que el problema está en el individuo y requiere intervenciones orientados a rehabilitarlo o normalizarlo<sup>4</sup>; la persona era vista sólo como un paciente o enfermo. El *modelo social*, el cual percibe a las personas con discapacidad como sujetos titulares y ejercitantes de derechos y deberes. Postula que la discapacidad no es un problema individual o de persona, sino

---

<sup>3</sup> Por ejemplo en Esparta y Atenas, se práctica el infanticidio cuando el recién nacido presentaba signos de deformación, taras o debilidad, quienes eran abandonados (caso de Atenas) y/o despeñados desde el monte Taigeto en el caso de Esparta. (véase Palacios Rizzo, 2008., pág. 43).

<sup>4</sup> El proceso de la “normalización” parte de la idea de que las personas con deficiencias deben alcanzar “una existencia tan próxima a lo normal como sea posible”. (Instituto Interamericano sobre Discapacidad y Desarrollo Inclusivo (IIDDD) & HANDICAP International, 2007, pág. 10).

se ubica dentro de la sociedad y tiene que ver con elementos relacionales. El problema está en las barreras sociales y ambientales, como el transporte y los edificios inaccesibles, las actitudes discriminatorias y los estereotipos culturales negativos, que son las que discapacitan a las personas con deficiencias. Por lo tanto, aboga por la rehabilitación o normalización de una sociedad, que ha de ser pensada y diseñada para hacer frente a las necesidades de todos.

Asimismo, según el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad del Perú ([CONADIS], 2018); la discapacidad es un concepto en evolución y es posible distinguir hasta seis modelos teóricos que proponen su explicación<sup>5</sup>: *el modelo de la prescindencia*, *el rehabilitador*, *el social*, *el modelo integrador* (“biosocial”), *el de la diversidad funcional* (“dignidad intrínseca” o moral y la “dignidad extrínseca” o jurídica) y *el modelo socio-cultural o modelo de la identidad* ( reivindicada por la “comunidad sorda” ).

### **2.2.1.1 Conceptualización sobre discapacidad**

En la literatura sobre el tema, no existe un consenso internacional sobre la definición correcta de discapacidad. Lo que hay; como hemos visto, son muchas aproximaciones teóricas para entenderla. No obstante; podemos alegar que dicho concepto ha tenido una evolución progresiva.

Así, en nuestro país, la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad del año 2012 ([LGPCD], 2012)<sup>6</sup>, define en su artículo 2°, que: <<La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales e intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás>>

---

<sup>5</sup> Para mayor detalle véase el Documento de Trabajo “Plan Nacional de Accesibilidad 2018 - 2023” – CONADIS y Grupo de Trabajo Multisectorial-PNA. Perú, 2018.

<sup>6</sup>Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” (Normas Legales). Lima. 24/12/2012. Pp. 482000 a 482014. En adelante la LGPCD (2012).

En efecto, la ONG “Sociedad y Discapacidad” ([SODIS], 2014), manifiesta que las personas con discapacidad pueden contar con una o varias deficiencias (físicas, mentales, intelectuales o sensoriales), las cuales determinarán formas particulares de discriminación y exclusión. Así, cuando hablamos de las personas con discapacidad, estamos hablando de colectivos tan distintos como las personas ciegas, las personas sordomudas, las personas sordociegas, las personas con Síndrome Down, las personas autistas, las personas pequeñas, las personas en sillas de ruedas, las personas con enfermedades raras, entre otras.

Sobre la discapacidad; la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad del año 2006 ([La Convención], 2006)<sup>7</sup>, señala que «la discapacidad es un concepto que evoluciona; y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás».

Al respecto; la SODIS (2014), precisa que es importante notar que las barreras no están en la persona con discapacidad sino en un entorno social que no responde a sus particularidades y, por ende, limita su acceso y ejercicio de derechos. Así, desde un enfoque de derechos, la discapacidad se relaciona más con las limitaciones de la sociedad para responder a la diversidad antes que en las características personales de los individuos<sup>8</sup>. De esta manera, la discapacidad no está en la deficiencia de la persona sino en el entorno que no ha sido diseñado tomando en cuenta sus necesidades.

---

<sup>7</sup>Fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre del 2006. Fue suscrita y aprobada por el Estado Peruano en el año 2007. En adelante La Convención (2006).

<sup>8</sup> Tener una discapacidad no significa que no se pueda realizar la actividad correspondiente (ver, oír, vestirse, desplazarse fuera del hogar, etc.), lo que sólo ocurre en una parte menor de los casos (no ver nada, no oír nada, depender completamente de otros para vestirse o desplazarse, etc.). Salvo en un sector minoritario de personas, habitualmente de una edad muy avanzada o con un deterioro mental grave, las discapacidades representan limitaciones parciales que no tienen por qué impedir una vida saludable y normalizada (Pereda, et al.; 2012)

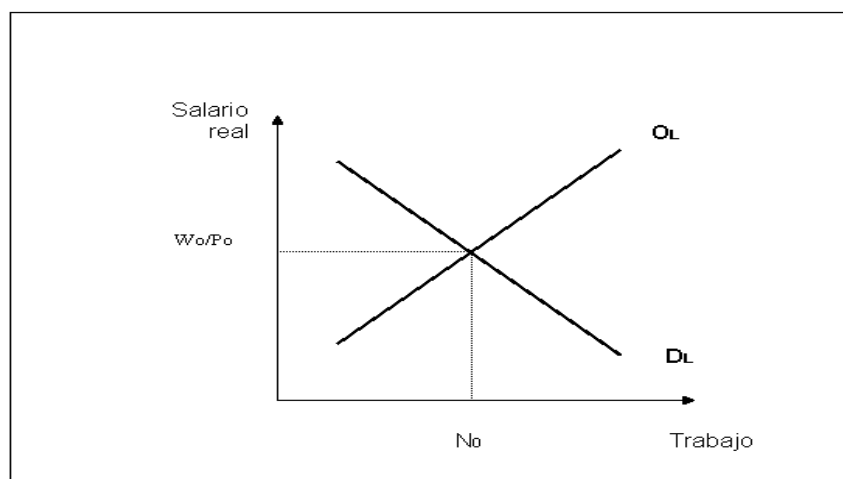
### 2.2.2 Teorías económicas sobre el empleo y su concepción

Existen en general las siguientes explicaciones principales del fenómeno del empleo: las neoclásicas, las marxistas y las keynesianas (no marxistas).

#### a) *Teoría Neoclásica*

Lombo (2010), cita y destaca Neoclásicos desarrollan la teoría del empleo bajo el esquema del mercado, en donde el mercado regula las relaciones laborales en la sociedad, postulan que la rigidez de los salarios, hace que se genere desempleo y que a unos salarios bajos aumentaría el empleo, en pocas palabras la demanda laboral estaba determinada por la oferta laboral (Gráfico 2.1).

Según el Gráfico 2.1 la curva de demanda de trabajo ( $D_L$ ) es decreciente, lo que significa que a medida que disminuye el salario real ( $W/p$ ) aumentará la cantidad demandada de trabajo. La curva de oferta de trabajo ( $O_L$ ) es creciente, pues a medida que aumenta el salario real aumentará también la cantidad de trabajo ofertada. El equilibrio del mercado de trabajo se alcanza cuando  $D_L = O_L$ , y esto ocurre en el punto E donde no corresponde al nivel de pleno empleo.



**Gráfico 2. 1. Equilibrio en el mercado de trabajo.**

**Fuente:** Lombo Ibarra (2010).

#### *La curva de demanda de trabajo*

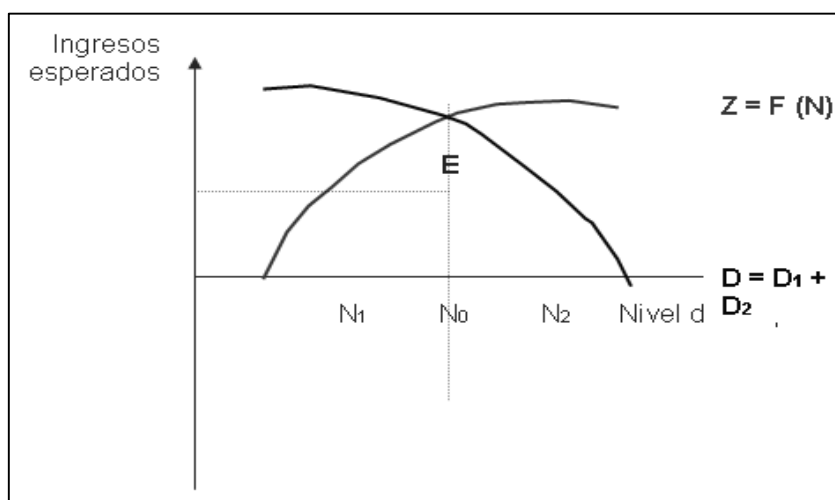
Para Alfred Marshall (1842-1924) la teoría del empleo, estaba determinada por los rendimientos crecientes dentro de las fuerzas de producción, esto indica que en la medida, que aumente los rendimientos se van a presentar mayor ocupación y

también mejora o se incrementan los salarios, indicando nuevamente al igual que los clásicos que el empleo estaba determinado por la producción, más exactamente como lo proponía David Ricardo (Lombo,2010).

### **b) Teoría Keynesiana y Marxista**

Lombo (2010), también cita y recalca que Keynes (John Maynard Keynes, 1883- 1946) desarrolla la teoría del empleo bajo los siguientes esquemas: Cuando los salarios en la sociedad aumentan, también aumenta las cantidades de consumo e inversión (genera un aumento en la demanda efectiva), a su vez, aumenta las cantidades de trabajo y con ello aumentan la producción, y la industrias que generan bienes y servicios, que inmediatamente contratan más mano de obra. Esta formulación se realiza por medio de la demanda efectiva. Esta sería una solución en el corto plazo, para la generación del empleo.

Para Keynes en largo plazo, el nivel de ocupación queda determinado por el equilibrio entre la oferta global y la demanda global, es decir, donde ambas funciones se interceptan, por lo que el desempleo quedaría resuelto cuando se cierra la brecha donde la curva de oferta es mayor que la curva de demanda (Gráfico 2.2).



**Gráfico 2. 2. Demanda efectiva.**

**Fuente:** Lombo Ibarra,(2010)

### ***Demanda efectiva***

En  $N_1$ , la demanda es mayor que la oferta ( $D > Z$ ), por lo que habrá un estímulo a la ocupación. En el punto donde la demanda se iguala a la oferta ( $D = Z$ ) queda fijado

el nivel de ocupación, porque este es nivel preciso en el cual las esperanzas de ganancia de los empresarios alcanzan el máximo.  $N_0$  es el punto de la demanda efectiva. Después de ese punto (en  $N_2$ ), la oferta será mayor que la demanda ( $D < Z$ ), aumentando la brecha entre estas dos curvas y por tanto aumentando el desempleo.

Para Keynes la brecha que determina el nivel de desempleo se elimina mediante el incentivo del consumo y de la inversión, ya que al aumentar estos componentes, aumentaría la demanda global, porque ella está compuesta por la sumatoria de la demanda de consumo ( $D_1$ ) y la demanda de inversión ( $D_2$ ).

Respecto a la teoría marxista del empleo, ésta parte de la oferta para explicar las causas del empleo, siendo este producto del proceso de acumulación capitalista. La demanda de trabajo depende del capital variable por lo que la disminución proporcional en su inversión provoca un exceso de mano de obra, formándose el ejército industrial de reserva. Los marxistas defienden al Estado como el mejor regulador y distribuidor de los recursos.

#### **2.2.2.1 Fundamentos teóricos del mercado laboral en torno a la discapacidad**

Cazallas (2016), plantea los principales enfoques sobre el mercado de trabajo y sus implicaciones sobre las personas con discapacidad<sup>9</sup>.

##### **a) *La oferta de trabajo***

Cazallas (2016), refiere tres fundamentos teóricos del trabajo: la oferta de trabajo neoclásica (el modelo básico); el modelo de Becker de asignación del tiempo y la teoría del capital humano, deduciendo algunas consecuencias de interés para el conocimiento de la situación específica de las personas con discapacidad en el mercado laboral y para el diseño y aplicación de políticas económicas adaptadas.

En general, las personas con discapacidad se encuentran menos motivadas para participar en el mercado laboral, como consecuencia de los hábitos y valores sociales y familiares existentes; menor tiempo disponible para el trabajo y mayor

---

<sup>9</sup> Para mayor detalle e información, revisar el Capítulo 2 de Cazallas (2016), disponible en: <http://eprints.ucm.es/37375/1/T37121.pdf>

utilidad marginal del tiempo no laboral en función de las necesidades sanitarias, de rehabilitación, descanso, convalecencia, etc.; costes imputables al trabajo más elevados en términos de esfuerzo, adaptabilidad al puesto de trabajo y movilidad; menor capital humano; expectativas laborales desfavorables; importancia de las rentas no laborales, tanto prestaciones sociales como rentas familiares. Todo ello repercute, igualmente, en una mayor importancia del desempleo y unos niveles salariales más reducidos; lo que alimenta las deficientes expectativas, la más reducida experiencia laboral y, por tanto, menor capital humano, menor motivación para integrarse en el mercado laboral, etc.

También, ha puesto de relieve que no puede interpretarse del mismo modo la situación de todas las personas con discapacidad, existiendo determinadas circunstancias personales o contextuales que deben matizar tanto el diagnóstico a establecer en la práctica, como las respuestas políticas (edad mayor, género, características de la discapacidad, discapacidad sobrevenida antes o después de haber entrado en el mercado de trabajo, experiencia profesional, barreras psicosociales, etc.).

#### **b) *La demanda de trabajo***

En la demanda de trabajo, Cazallas (2016), toma como referencia dos modelos teóricos: la demanda de trabajo neoclásica (el modelo básico) y las teorías de la discriminación (el modelo del gusto por la discriminación y la discriminación estadística).

En general, los demandantes de empleo se encuentran poco motivados para contratar personas con discapacidad, como consecuencia, de una parte, de las expectativas acerca de los rendimientos laborales de tal segmento de población, como consecuencia de sus dificultades de adaptación a las tecnologías existentes, restricciones temporales, menor capital humano; etc. El problema se agrava cuando en los métodos de selección de personal (muchas veces aplicados con el fin de abaratar los costes de información), se juzga a una persona en función de las características medias atribuidas al grupo al que pertenece (personas con discapacidad) y no en función de sus propias cualidades personales; lo que se conoce como discriminación estadística. Pero también ocurre que la percepción de la realidad se encuentra distorsionada a causa de los prejuicios y actitudes existentes en nuestra sociedad, las



denominadas barreras psicosociales, que llevan a minusvalorar la capacidad productiva de este segmento de la población, su rendimiento y posibilidades de integración, o simplemente se penaliza su mera inserción en un puesto de trabajo por el simple hecho de la discapacidad sufrida, introduciendo una discriminación con respecto a otros grupos de personas. La combinación de todo ello configura una demanda laboral bastante rígida y poco proclive a incrementar sensiblemente el volumen de personas con discapacidad susceptibles de ser contratadas.

Frente a ello, la existencia de una oferta laboral de personas sin discapacidad más elástica que la correspondiente a las personas con discapacidad, con unas posibilidades de sustitución entre ambos colectivos de carácter asimétrico (es fácil sustituir a una persona con discapacidad por otra sin discapacidad; pero no del mismo modo en sentido contrario), termina por presentar un marco poco favorable para la contratación de personas con discapacidad, para la permanencia en el empleo de las mismas o para contratarlas en condiciones similares que al resto de la población.

### **c) *El mercado de trabajo***

En el mercado de trabajo es donde se va a cruzar la oferta de trabajo (derivada de las decisiones de los trabajadores) y la demanda de trabajo (reflejo de la conducta de los empresarios). En este aspecto, Cazallas (2016), refiere los modelos teóricos del mercado de trabajo: según la teoría neoclásica, según la teoría institucionalista (teoría de los mercados internos de trabajo y la teoría dual del mercado) y los nuevos enfoques microeconómicos no competitivos (teoría de los contratos implícitos y las teorías de los salarios de eficiencia). De acuerdo a ello, el comportamiento del mercado contribuye también a penalizar la situación de las personas con discapacidad. Mayormente si tenemos en cuenta que las características teóricas del mercado neoclásico no se cumplen en la práctica; la inexistencia de una oferta homogénea, las asimetrías informativas, la capacidad de control de los demandantes, la mayor vulnerabilidad de los oferentes, etc., constituyen circunstancias que distorsionan los ajustes y no favorecen la inserción laboral de las personas con discapacidad.

En la medida en que las personas con discapacidad compiten con las personas sin discapacidad, en una situación más desventajosa, las posibilidades de su contratación por parte de una demanda predispuesta de manera sesgada (como se ha

observado) no contribuye a facilitar las cosas. Esto se ve, además, reforzado por el hecho de la mayor elasticidad de las funciones de oferta laboral de las personas sin discapacidad, susceptibles, por tanto, de reaccionar con mayor agilidad a las variaciones de la demanda.

En la práctica, las características que ya han sido estudiadas de demandantes y oferentes tienden a estigmatizar a las personas con discapacidad, como a otros grupos discriminados. En estas circunstancias, los esfuerzos de las personas con discapacidad por encontrar un puesto de trabajo, aun predispuestas a percibir salarios reducidos, resultan estériles. Esto implicaría una segmentación aún más amplia del mercado laboral, no sólo en función de las preferencias de los demandantes, sino también de las peculiaridades de los oferentes.

#### **2.2.2.2 Conceptualización de trabajo y empleo**

La OIT define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

<<Para la economía, el trabajo forma parte de uno de los tres factores de la producción, junto con la tierra y el capital. Trabajo significa que una persona realiza un conjunto de actividades, gracias a lo cual recibe a cambio un sueldo, es decir, el trabajo tiene un precio, que se verifica en forma de salario>><sup>10</sup>.

La OIT (2015), acuña el concepto de Trabajo Decente. Este concepto considera el acceso a trabajos productivos y adecuadamente remunerados; socialmente protegidos, con resguardo a los derechos fundamentales en el trabajo, sin

---

<sup>10</sup> <https://www.significados.com/trabajo/>

discriminación alguna, e incorpora el diálogo social como método fundamental para la formulación de consensos.

### **2.2.3 Teorías sobre la inclusión y su concepción**

Cobas (2015), menciona las siguientes teorías de inclusión:

#### **a) Teoría de John Rawls**

En su libro “*A theory of Justice*” de John Rawls, éste intenta resolver el problema de Justicia distributiva, es decir la naturaleza de la justa distribución de los bienes en una sociedad, explica dos principios fundamentales: la Libertad y la Equidad, el orden que les da a estos principios determina su prioridad, en el supuesto caso de que lleguen a generar un conflicto en la práctica. Estos principios, son sin embargo entendidos como una comprensiva y sola concepción de justicia y no funcionan individualmente, ambos principios son siempre aplicados de tal manera que aseguren que el —menos favorecido‖ sea beneficiado y no herido ni olvidado.

#### **b) Teoría de Rebecca Taylor**

De acuerdo a Rebecca Taylor, (Dra en Sociología de la Universidad Nacional Australiana) existen 5 perspectivas de la inclusión social relevantes: La participación económica, salud y acceso a los servicios, autosuficiencia y determinación propia, educación y la interacción con la sociedad y el llenado de roles sociales.

Los cambios en las actitudes sociales son reflejados por los términos aceptados usados para describir personas con discapacidad. El cambio ha estado lejos de igualar a la persona con su deterioro para describir a la persona que tiene un impedimento. Hasta hace poco era socialmente aceptable referirse a una persona con cierta discapacidad, como cojo, lisiado o retardado.

#### **c) Teoría de Paul Jaeger y Cynthia Bowman**

En su libro, *Understanding Disability* Paul T. Jaeger y Cynthia Bowman tratan la teoría de la importancia del lenguaje, en donde mencionan que éste puede ser mejor entendido si comparamos las implicaciones de usar el término “persona discapacitada” en oposición a “persona con una discapacidad”. El primer término coloca el énfasis en la discapacidad, mientras que el segundo enfatiza en la persona.

Esta teoría de “persona-primero” refuerza que la persona es más que importante que, la discapacidad.

La manera en que una sociedad define la discapacidad es reflejada en actitudes sociales y, más recientemente, en definiciones legales de la discapacidad, las formas en las que los miembros de una sociedad clasifican y reaccionan a la discapacidad, tienen un impacto profundo en las vidas de las personas con discapacidad, así bien, el modo en que la sociedad elige definir legalmente la discapacidad tiene un tremendo impacto en la posición social y derechos civiles de las personas con discapacidad.

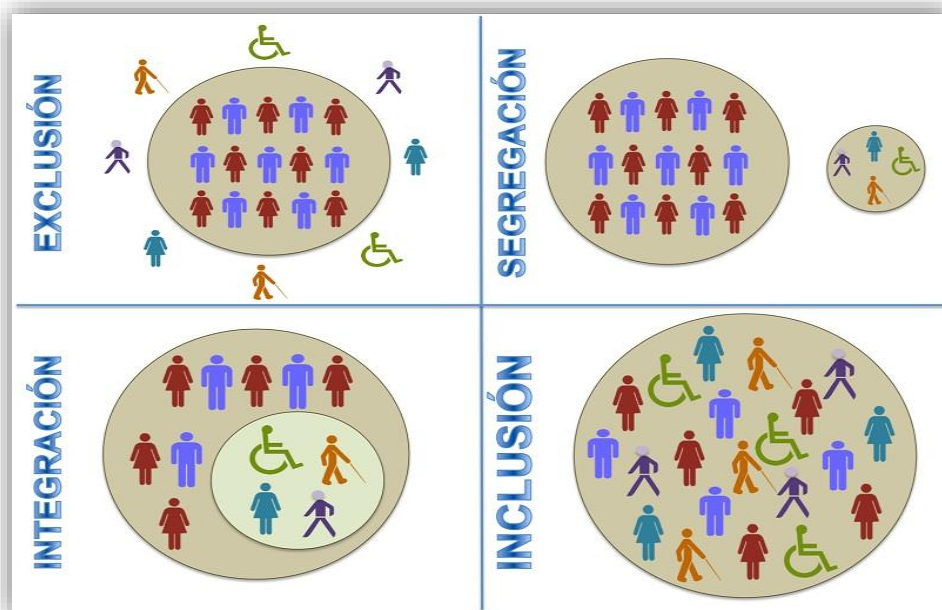
### **2.2.3.1 Conceptualización sobre inclusión**

La inclusión parte de la persona y asume que todos somos únicos en capacidad y valor, que toda persona puede aprender, que todos tenemos algo que aportar<sup>11</sup>. Al respecto, la Comisiones de Educación y Empoderamiento, y de Juventud e Inclusión Social, de la Red Argentino-Americana para el Liderazgo (REAL); define fundamentalmente que “Todos” somos sujetos de la inclusión. En ese sentido; Incluir significa “estar con”. Tiene que ver con invitar a aquellos que han sido dejados fuera (del lugar que sea) para que participen activamente, y a quienes se les pide ayuda para diseñar nuevos sistemas de relaciones, que motiven a cada persona a compartir sus conocimientos, gustos y capacidades como reales compañeros.

Asimismo, afirma que es importante distinguir entre “integración” e “inclusión”; que por lo general se suelen tomar como sinónimos. Incluir implica mucho más que integrar (véase Figura 2.1). El término determina que, en la “integración”, una comunidad o una institución se “acomoda” para recibir al otro, al distinto. En la “inclusión”, todos gozan de los mismos derechos, obligaciones, oportunidades y todo está diseñado para contemplar las fortalezas y debilidades de cada uno de sus miembros. Nadie se adapta o se acomoda a nada ni a nadie. Todos son partícipes en grados semejantes.

---

<sup>11</sup> Citado por Cobas ( 2015, pág. 43)



**Figura 2. 1. Inclusión e Integración.**

**Fuente:** Comisiones de Educación y Empoderamiento, y de Juventud e Inclusión Social, de la Red Argentino-Americana para el Liderazgo (REAL).

La inclusión social busca asegurar que todos los seres humanos, en su diversidad, sean valorados, respetados, aceptados e incluidos como miembros plenos de la sociedad, y en el ejercicio pleno e irrestricto de sus derechos humanos, sin discriminación. La inclusión social se formula como solución al problema de la exclusión social que es causado por circunstancias como la pobreza, el analfabetismo, la segregación étnica o religiosa, entre otras cosas.

Sobre la inclusión social y laboral de la población con discapacidad, Zondek (2015); afirma que la inclusión laboral es parte de un proceso más amplio que es la inclusión social en la medida que la persona con discapacidad cuente con una red de apoyo necesaria para el acceso al trabajo. Así, podemos hablar entonces de un concepto más amplio, el de inclusión socio-laboral, entendida como la participación de las personas con discapacidad en la comunidad por medio del desempeño de una actividad productiva acorde a sus intereses, competencias, capacidades y oportunidades brindadas<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Es importante mencionar, que la integración socio laboral de las PCD no siempre requiere de un proceso asistido para su incorporación al trabajo. (...). Las PCD, necesitan o no participar de

#### **2.2.4 Teorías de la discriminación en la demanda de trabajo y su concepción**

Cazallas (2016), precisa que, al tratarse de decisiones tomadas por los empresarios, ante la posibilidad de contratar o ascender a una persona con discapacidad, éstos podrían preferir una persona sin discapacidad, aun con la misma formación y capacidad de desempeño laboral, motivados por la presencia de determinados prejuicios psicosociales, que le llevarían a aplicar diferenciaciones en su demanda de trabajo. Precisamente, este es el supuesto considerado por las denominadas “teorías de la discriminación”: el del “*gusto por la discriminación*” (Becker, 1957) y el de la “*discriminación estadística*” (Phelps, 1972).

##### **a) Teoría del gusto por la discriminación**

También llamada teoría de Becker, quien concibe su modelo como una preferencia por la que el discriminador está dispuesto a pagar. Becker sostiene que la sociedad está dispuesta a satisfacer un gusto por la discriminación, renunciando a la eficiencia y asumiendo un coste de oportunidad por ejercer sus prejuicios. Según este planteamiento, algunos empresarios o trabajadores van a obtener una cierta utilidad o satisfacción personal al ejercer la discriminación, ya que desean mantenerse física y socialmente alejados de determinados colectivos, ya sean mujeres, inmigrantes, personas con discapacidad, etc. Por consiguiente, no van a favorecer la contratación de personas pertenecientes a estos grupos. En ese sentido, el empleador que quiera satisfacer un gusto por la discriminación asumirá un coste subjetivo o psíquico, al que Becker denomina coeficiente de discriminación.

##### **b) Teoría de la discriminación estadística**

Cazallas (2016), cita que; según Phelps (1972), se dice que existe discriminación estadística siempre que se juzga a una persona en función de las características medias del grupo o grupos al que pertenece y no en función de sus propias características personales. En ese sentido, esta teoría, se basa, en que los empresarios toman como referencia para juzgar a una persona, las características

---

procesos de rehabilitación integral y/o habilitación o formación para el trabajo, pero sí requieren intermediación para que puedan incorporarse al empleo (Zondek, 2015).

promedio del grupo al que pertenece y no atienden a sus características individuales, porque la información que disponen de cada individuo es escasa, mientras que la relativa al conjunto es más completa. Como, obtener información más detallada, se asocia a un coste más elevado, y la información que puede obtener el empresario de cada solicitante, es muy limitada, para predecir o determinar el candidato más productivo; los empresarios están dispuestos a asumir el riesgo y contratar de acuerdo con la información relativa a la media del grupo, y según sus juicios de valor. Aunque el empresario se equivoque algunas veces al tomar decisiones, él piensa que en el cómputo general estará actuando correctamente.

#### **2.2.4.1 Conceptualización de la discriminación**

Al respecto del estudio, mencionamos los siguientes conceptos:

- ***Discriminación***, es cualquier distinción o diferenciación que se hace entre personas, favoreciendo a una en detrimento de la otra, por razones sociales (raza, sexo, edad, religión...). Resik y Padovic (1994) definen la discriminación como “tratar a la gente de forma desigual debido a características personales que no tienen relación con su actuación” (citado por Barriendo, 2015).

- ***Discriminación laboral***, es definida por la OIT como el trato diferenciado y desfavorable debido a determinadas características como el sexo, color de piel, religión, ideas políticas...etc. Con independencia de su origen social. Se trata de cualquier distinción por motivos sociales que conlleve la desigualdad de oportunidades en el empleo. Esta desigualdad incluye, el acceso a los medios de formación y las condiciones de trabajo. Pero, a pesar de lo establecido por la OIT, no todas las conductas laborales que impliquen distinción, deben ser consideradas como discriminación, puesto que hay conductas diferenciadoras pero no discriminatorias<sup>13</sup>.

Al respecto, Cazallas (2016) manifiesta que existen cuatro escenarios generales en los que podemos distinguir la existencia de la discriminación laboral contra las personas con discapacidad: 1) *La discriminación salarial* (concorre cuando a igual productividad, la persona con discapacidad recibe un salario menor), 2) *La*

---

<sup>13</sup> Citado por Barriendo, (2015, págs. 5-6)

*discriminación en el empleo* (cuando sobre las personas con discapacidad incida en mayor medida el desempleo), 3) *Discriminación ocupacional* (las personas con discapacidad se ven concentradas/segregadas en relación con determinadas ocupaciones) y 4) *Discriminación en la adquisición de capital humano* (cuando las personas con discapacidad tengan más limitadas las oportunidades de recibir formación o de conseguir una experiencia que incremente su productividad). Las tres primeras categorías se denominan discriminación post-mercado (sucede una vez que la persona se ha incorporado al mercado laboral), la cuarta categoría es denominada discriminación pre-mercado (sucede antes de que la persona busque trabajo).

- ***Discriminación económica***, existe cuando los trabajadores pertenecientes a grupos diferenciados<sup>14</sup>, que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los trabajadores del grupo no diferenciado, reciben un trato inferior en la contratación, en el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo (Citado por Cazallas, 2016, pág. 45).

- ***Discriminación por motivos de discapacidad***, se refiere a cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (La Convención, 2006).

### **2.2.5 Economía de la discapacidad**

En el 2015, Navarro et al., manifestaron que los aspectos problemáticos de la población con discapacidad como la probabilidad de tener empleo, la generación de ingresos; entre otros, que son de naturaleza económica, son abordados la mayor parte de las veces desde disciplinas diferentes a la economía, potenciando en ocasiones un enfoque poco integral y asistencialista de este problema.

---

<sup>14</sup> Entiéndase por grupos diferenciados aquellos que son susceptibles de ser tratados de manera desigual por concurrir alguna característica, tales como mujeres, inmigrantes, personas con discapacidad, jóvenes, etnias, etc.



Cazallas (2016), confirma que la Economía es una disciplina orientada hacia la adecuada asignación de recursos, por lo que la Ciencia Económica debe estudiar y analizar la situación específica de la población con discapacidad para dar soluciones adaptadas a su problemática diaria. Surge así un área específica dentro de la Economía Aplicada que se ha denominado Economía de la Discapacidad. La misma que podríamos definirla como el área del conocimiento cuyo objeto de estudio es la discapacidad, tanto en su descripción como en la búsqueda de sus causas y consecuencias, y lo estudia a través de las técnicas, conceptos y herramientas propios de la economía. Es decir; la economía de la discapacidad sería la aplicación de la teoría económica a los fenómenos y problemas asociados con la discapacidad, siempre desde un punto de vista de la Economía Aplicada y la Política Económica.

#### **2.2.5.1 Discapacidad y empleabilidad**

Las personas con discapacidad sufren mayores dificultades que la población general para encontrar trabajo. La presencia de barreras sociales, y su bajo nivel educativo, de capacitación y experiencia laboral y las creencias o prejuicios por parte de los empleadores y la sociedad de que las personas con discapacidad no son aptas para el trabajo, limitan su empleabilidad. Según la OMS y BM (2011), en el mundo la tasa de actividad de las personas con discapacidad es baja en muchos países, experimentan desventajas significativas en el mercado laboral, tenían peores oportunidades de empleo y tienen más probabilidades de estar desempleadas, y de ocupar puestos de remuneración baja, de menor nivel profesional y con pocas perspectivas de ascenso y condiciones de trabajo deficientes. (págs. 8-12).

#### **2.2.5.2 Discapacidad y productividad**

Navarro et al. (2015), sostiene que la discapacidad disminuye la productividad laboral solo si es de tipo físico y las labores que se realizan requieren capacidad motora y uso de fuerza. De lo contrario, no hay razón para presuponer que la discapacidad en sí hace menos productiva a una persona. Otro hecho clave que hay que anotar es que las personas con discapacidad son relegadas a labores u ocupaciones que en sí mismas son menos productivas. Por lo tanto, hay dos hitos que anotar en este punto, existe un prejuicio sobre la productividad de los discapacitados y este prejuicio los desplaza a trabajos de baja productividad

### **2.2.5.3 Discapacidad e ingresos**

Navarro et al.,(2015), también afirman; que debido a lo anterior, los ingresos de los discapacitados son más bajos que los del resto de la sociedad. Según la OIT (2015), el salario de los hombres con discapacidad en Australia es el 49% del salario de los que no tienen discapacidad, en tanto que para las mujeres es 44%. En el caso de España, Pagán y Marchante calcularon que entre 1995-2000 los varones sin discapacidad ganaron 16% más que los con discapacidad. También calcularon que el 57% de esa diferencia salarial se explica por características observadas como el nivel educativo (bajo) y la baja cualificación de los puestos ocupados. Para el caso de Estados Unidos, Meyer y Cols (10) calcularon que 10 años después de que una persona ha caído en discapacidad sus ingresos pueden disminuir hasta un 79%, en tanto que el consumo de alimentos puede caer hasta 24%.

### **2.2.5.4 Discapacidad y consumo familiar**

Maldonado (2006a), afirma que “La discapacidad afecta el bienestar individual de quien la padece, pero las consecuencias de la discapacidad las asumen también los familiares. ¿Qué sucede con los niveles de bienestar de las familias con miembros con discapacidad? A nivel individual, es posible argumentar que la discapacidad constituye una externalidad negativa para los demás miembros del hogar, es decir, éstos padecen una pérdida de bienestar derivada de la presencia de una discapacidad en algún miembro de la familia. Esta pérdida es consecuencia de reducciones y modificaciones en los niveles de consumo, así como por reasignaciones en las decisiones ocio-trabajo” (pág. 35).<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup>Continúa Maldonado Zambrano (2006a) y manifiesta que; en el primer caso, se debe a que el ingreso familiar es menor al que se dispondría en caso de que el familiar con discapacidad trabajase. Así, el conjunto presupuestario del hogar es menor, no solamente por los ingresos perdidos por la exclusión laboral de la persona con discapacidad sino porque además nuevos bienes deben ser adquiridos a fin de ser destinados a atenderlas. Formalmente, la restricción presupuestaria se vería afectada por un efecto doble: un movimiento paralelo hacia el origen que refleja la reducción de las opciones de consumo del hogar y una modificación de la pendiente de la recta sesgada hacia los nuevos bienes que conforman la canasta debido al consumo de nuevos bienes para la persona con discapacidad.

En el segundo caso - aunque no totalmente desvinculado con lo anterior- las decisiones de los miembros del hogar sufrirán un externalidad negativa por la presencia de miembros con discapacidad. Formalmente ello implicará que la función de utilidad de los miembros del hogar no sea independiente de la función de utilidad del miembro con discapacidad. Ello significa que no en cualquier punto maximizará el bienestar el miembro del hogar sin discapacidad. Solamente un sub - conjunto de

### **2.2.5.5 Discapacidad y pobreza**

Existe una relación recíproca entre discapacidad y pobreza, y ambas se retroalimentan. La discapacidad aumenta el riesgo de pobreza y la pobreza el riesgo de discapacidad. Por una parte, la pobreza, produce discapacidad, que puede resultar como consecuencia de una alimentación inadecuada o desnutrición, por falta de cuidados sanitarios, como cuidados perinatales, durante la maternidad, o por causa de enfermedades y deficiencias que podían haber sido evitadas, siendo el problema principal la falta de prevención. Por otra parte, la discriminación que se deriva de la discapacidad lleva a la exclusión, la marginación, la falta de estudios, el desempleo, y todos estos factores aumentan el riesgo de pobreza. Las personas con discapacidad tienen más probabilidades de tener un nivel de ingresos por debajo del umbral de la pobreza, y tienen menos ahorros y propiedades que otros ciudadanos (Marinez, 2011).

Bellina (2013), afirma que en el mundo las personas con discapacidad tienen mayores probabilidades de ser pobres (*el 82 por ciento de las personas con discapacidad viven bajo la línea de pobreza (...) y que “la mayor parte de la población en edad de trabajar que sufren pobreza a largo plazo tienen una discapacidad”*). Es interesante conocer que “la relación entre la pobreza y discapacidad a largo plazo es mucho más fuerte que la relación entre discapacidad y pobreza en un solo año”; esto es interesante porque la pobreza a largo plazo es un mejor indicador del bienestar de la población.

## **2.3 GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS**

### **2.3.1 Términos sobre discapacidad**

#### **2.3.1.1 Accesibilidad**

Asegurar el acceso de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás al entorno físico, los medios de transporte, la información y las comunicaciones y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales, a fin de que puedan vivir en forma

---

puntos óptimos es deseable para este, los cuales deben ser compatibles con la optimización del bienestar del miembro con discapacidad del hogar. Esto implica una reducción de las posibilidades de elección de los miembros sin discapacidad del hogar.

independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida. (El Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad).

#### **2.3.1.2 Adaptación del lugar o puesto de trabajo**

Diseño de las herramientas, maquinaria, puestos y entorno de trabajo en función de las necesidades de cada persona. También puede incluir la introducción de ajustes en la organización del trabajo, los horarios de trabajo, el encadenamiento sucesivo de las tareas y la descomposición de éstas en sus elementos básicos.

#### **2.3.1.3 Ajuste razonable**

Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas requeridas en un caso particular que, sin imponer una carga desproporcionada o indebida, sirven para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. (Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad).

#### **2.3.1.4 Barreras sociales (del entorno)**

Cualquier impedimento, obstáculo, trabas y actitudes que limitan o impiden la accesibilidad, utilización, disfrute, interacción y comprensión de manera normalizada, digna, cómoda y segura de cualquier espacio, equipamiento y/o servicio. La OMS considera que las barreras se presentan en edificios y calles, en el transporte público, en la información y la comunicación y, en la tecnología.

#### **2.3.1.5 Deficiencia**

Son las disminuciones específicas en las funciones y estructuras corporales, a menudo identificadas como síntomas de las condiciones de salud. (Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud [CIF], 2001).

#### **2.3.1.6 Gestión de la discapacidad**

Proceso proactivo integrado a menudo a prácticas de desarrollo de recursos humanos que promueven el ingreso y avance de las personas con discapacidad, así como estrategias que incluyen un rango de intervenciones en el área de la prevención, la readaptación y el retorno seguro al trabajo en lo referido a lesiones y discapacidades producidas en el lugar de trabajo.

### **2.3.1.7 Instituciones de y/o para personas con discapacidad**

Son las organizaciones que representan a las personas con discapacidad y que defienden sus derechos. Las instituciones o asociaciones de personas con discapacidad, están constituidas por las mismas personas con discapacidad y/o sus familiares y las instituciones para personas con discapacidad, son los organismos de apoyo y atención a las necesidades de la población con discapacidad. Estas instituciones, además de desempeñar una función social, implicarían, por su propia naturaleza, la asunción, por parte de los individuos participantes en ellas, una serie de pautas de comportamiento a través del sistema de normas y reglas que las conforman.

### **2.3.1.8 Tipos de discapacidad**

- ***Discapacidad física o motriz;*** desventaja del movimiento corporal y de locomoción, que se origina por las deficiencias que afectan o limitan la capacidad de movimiento, desplazamiento, equilibrio de todo o una parte del cuerpo y todo aquello relacionado con su actividad física (limitación para moverse o caminar y/o para usar brazos o piernas).
- ***Discapacidad sensorial;*** comprende cualquier tipo de deficiencia visual, auditiva, o ambas, así como de cualquier otro sentido, y que ocasiona algún problema en la comunicación o el lenguaje (como la ceguera y la sordera), ya sea por disminución grave o pérdida total en uno o más sentidos. Dentro de éste grupo se encuentran la discapacidad visual (limitación de la visión), la auditiva (limitación para escuchar), del lenguaje/del habla o de la comunicación (limitación en la expresión verbal).
- ***Discapacidad mental e intelectual;*** es aquella condición de vida originada por deficiencias cognitivas, intelectuales y problemas del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo; como son las limitaciones para entender o aprender, para relacionarse con los demás. Incluye el retardo mental, síndrome de Down, personas con trastorno bipolar, trastorno psicótico, esquizofrenia y otros problemas que afectan el desarrollo mental e intelectual de una persona.

### **2.3.1.9 Niveles de severidad o grados de la limitación o discapacidad**

En base a la Norma Técnica de Salud para la Evaluación, Calificación y Certificación de la Persona con Discapacidad, NTS N° 127-MINSA/2016/DGIESP, aprobada por Resolución Ministerial N° 981-2016/MINSA del 21 de diciembre del 2016; distinguiremos cuatro grandes niveles:

- *Ligera o leve (poca, escasa)*: realiza y mantiene la actividad con dificultad pero sin ayuda.
- *Moderada (media, regular)*: realiza y mantiene la actividad sólo con dispositivos o ayudas o con la asistencia momentánea de otra persona.
- *Severa/Grave (muchacha, extrema)*: requiere además de asistencia de otra persona la mayor parte del tiempo.
- *Completa (total)*: la actividad no se puede realizar o mantener aún con asistencia personal.

### **2.3.1.10 Severidad o gravedad de la discapacidad o limitación**

Nivel de limitación o dificultad para la realización de actividades de la vida diaria y su valoración del nivel de dificultad para ejecutarlas.

## **2.3.2 Terminología laboral**

### **2.3.2.1 Condiciones de trabajo**

Son los factores que determinan las circunstancias en que el trabajador desempeña su labor. Incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del empleo, los servicios de asistencia social y las medidas adoptadas para proteger la salud y la seguridad del trabajador en el trabajo.

### **2.3.2.2 Empleador**

Persona u organización que emplee a trabajadores mediante un contrato de trabajo, que establezca los derechos y obligaciones de ambas partes, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. Pueden ser empleadores los gobiernos, las autoridades públicas y las empresas privadas, así como las personas físicas.

### 2.3.2.3 Indicadores laborales

- ***Población en Edad de Trabajar o Población en Edad Activa (PET)***; conjunto de personas que están aptas en cuanto a edad para el ejercicio de funciones productivas. En el Perú, se considera a toda la población de 14 años a más como población en edad activa o en edad de trabajar (PET), tomando en consideración lo estipulado en el Convenio 138 de la OIT sobre edad mínima.
- ***Población Económicamente Activa (PEA)***; todas las personas en edad de trabajar, que en la semana de referencia se encontraban trabajando (ocupadas) o buscando activamente trabajo (desocupadas).
- ***Población No Económicamente Activa (Inactiva)***; todas las personas que pertenecen a la población en edad de trabajar que en la semana de referencia no han trabajado ni buscado trabajo y no desean trabajar.
- ***Población ocupada o empleada***; es el conjunto de todas las personas que contando con la edad mínima especificada (14 y más años de edad), se encuentran realizando algún trabajo (13° Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET)), ya sea como Asalariado (percibiendo un sueldo o salario, monetario o en especie) o como Empleado Independiente (obteniendo un beneficio o ganancia familiar, monetario o en especie).
- ***Población desempleada o desocupada***; persona de 14 y más años de edad que cumple en forma simultánea con tres requisitos: sin empleo, disponibles para trabajar y en busca de empleo en un período reciente, es decir personas que hicieron gestiones específicas para encontrar empleo asalariado o independiente (INEI, 2017a).
- ***Tasa de actividad o de participación laboral***; mide la proporción de la PET que participa activamente en el mercado laboral, ya sea como ocupado o como desempleado (pero buscando trabajo). La tasa de actividad nos indica qué porcentaje de la PET constituye la oferta laboral ( $PEA/PET$ ).
- ***Tasa de desempleo***; indica la proporción de la oferta laboral (PEA) que se encuentra desempleada, es decir, no tienen trabajo pero se encuentra en búsqueda de uno y está disponible para realizarlo. ( $PEA\text{ desempleada}/PEA$ ).

- **Tasa de empleo;** indica la proporción de la oferta laboral (PEA) que se encuentra ocupada o empleada (PEA ocupada/PEA).
- **Tasa de ocupación;** es el ratio empleo / población y mide la proporción de la PET que se encuentra efectivamente trabajando (PEA ocupada/PET).

#### **2.3.2.4 Intermediación laboral**

Conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. Su finalidad es proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades. Con independencia del agente que la realice, la intermediación laboral tiene la consideración de un servicio de carácter público.

### **2.3.3 Terminología general**

#### **2.3.3.1 Autonomía personal**

Es la capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria.

#### **2.3.3.2 Entorno o medio social**

Aquel lugar donde los individuos se desarrollan en determinadas condiciones de vida, trabajo, nivel de ingresos, nivel educativo y la comunidad de la que forma parte. El entorno social de un individuo, también es llamado medio, contexto social o ambiente social, es la cultura en la que el individuo fue educado y vive, y abarca a las personas e instituciones con las que el individuo interactúa en forma regular.

#### **2.3.3.3 Exclusión social**

Marginación voluntaria o involuntariamente a personas o grupos, por considerar que no se ajustan con los estándares de normalidad preestablecidos.

#### **2.3.3.4 Igualdad de oportunidades**

Es un modo de concebir la justicia social, según el cual un sistema es socialmente justo cuando todas las personas tienen potencialmente las mismas



posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos y civiles. Igualdad de oportunidades para la persona con discapacidad, significa que en su calidad de ciudadanos tengan los mismos derechos y obligaciones que los demás, a fin de lograr su participación plena y efectiva.

#### **2.3.3.5 Inclusión social**

Situación en la que todas las personas puedan ejercer sus derechos, aprovechar sus habilidades y tomar ventaja de las oportunidades que se presentan en su medio. Significa que los sistemas establecidos proveerán acceso y participación recíproca; y que el individuo y su familia tengan la posibilidad de participar en igualdad de condiciones. La inclusión busca que se fomente y garantice que toda persona sea “parte de” y que no permanezca “separado de”.

#### **2.3.3.6 Nivel educativo alcanzado**

Según el INEI, define el nivel educativo como las etapas del sistema educativo, perteneciente a los diversos periodos del desarrollo personal de los estudiantes teniendo como niveles: Inicial, Primaria, Secundaria y Superior.

#### **2.3.3.7 Políticas inclusivas**

Políticas que favorecen la potenciación de las capacidades de las personas y la cohesión social, especialmente de aquellos colectivos en mayor riesgo social.

#### **2.3.3.8 Situación socio-laboral**

Condiciones que incluyen tanto aspectos sociales como relativos al trabajo y al empleo de las personas de Edad de Trabajar.

#### **2.3.3.9 Sensibilización**

Implica lograr un cambio de actitud u opinión sobre una determinada situación o problemática social. El objetivo será que un determinado público e incluso la sociedad cambien su visión o creencia respecto a un determinado hecho.

## **2.4 MARCO REFERENCIAL**

### **2.4.1 Situación de las personas con discapacidad en el Perú**

En nuestro país, los resultados más oficiales sobre la situación de las personas con discapacidad, son los proporcionados por la ENEDIS (2012); la cual revela que las personas con discapacidad representan el 5.2% de la población peruana<sup>16</sup>, y sus estadísticas muestran altas cifras de exclusión en materia de salud, educación, empleo y protección social, así como múltiples restricciones en el ejercicio de derechos.

Al respecto, se presenta algunas cifras que ilustran la magnitud de la exclusión que atraviesa la población con discapacidad en el Perú:

- La condición de discapacidad afecta, en mayor proporción, a la población de 65 y más años (50,4%)<sup>17</sup> y de 15 a 64 años (41,3%).
- El 43,0% de personas con discapacidad no tiene acceso a servicios de comunicación.
- El 22.3% de las personas con discapacidad no tiene nivel educativo. El 40.4% tiene nivel educativo primario, el 22.4% estudios secundarios y solo el 11.6% estudios superiores universitarios o técnicos.
- El 29.1% de personas con discapacidad de 15 y más años son analfabetos. De ellas, el 95,3% no asiste a algún programa de alfabetización.
- El 62.8% de menores con discapacidad entre 3 y 5 años no asiste a ningún centro educativo; así como tampoco el 36.9% de niños y niñas entre 6 y 11

---

<sup>16</sup> Distintos censos, encuestas y estudios nacionales realizados en los últimos treinta y cinco años, arrojan resultados muy variables sobre la prevalencia de la discapacidad en la población nacional, porcentajes que han fluctuado entre 0,15% (Censo Nacional, 1981), 13% (Estudio de prevalencia de las deficiencias, discapacidades y minusvalías en el Perú –ONR-OPS, 1993), 9% (ENCO, 2006), 11% (Censo Nacional, 2007) y 5.2% (ENEDIS, 2012).

<sup>17</sup> Lo que significa que las discapacidades aumentan según va aumentando la edad de la población. Este aumento de las tasas de discapacidad encuentra su lógica relacionado con dos factores: por un lado, a medida que pasan los años, la persona se va exponiendo a nuevos factores de riesgo y problemas de salud y, por otro, con la llegada a la edad adulta aumentan las discapacidades provocadas por enfermedad común y/o crónica, especialmente aquellas de tipo degenerativo y por accidentes. Por ejemplo a partir de los 65 años donde se producía un desequilibrio de las tasas de discapacidad puede estar determinado por dolencias y enfermedades y a otros factores de carácter socioeconómico (soledad, viudez, etc.).

años. Igualmente, el 49.2% de adolescentes de 12 a 17 años no asiste a la escuela, ni especial ni regular.

- El 38,2% de personas con discapacidad no está afiliado ningún tipo de seguro de salud. El 88,0% no reciben tratamiento y/o terapia de rehabilitación.
- El 21,7% de las personas con discapacidad de 14 y más años de edad forman parte de Población Económicamente Activa (PEA), el 2,6% es población ocupada y el 76,8% pertenecen a la Población Económicamente Inactiva (PEI). Del total de personas con discapacidad que trabajan, el 58.3% lo hace como trabajador independiente.
- Las personas con discapacidad experimentan diversos problemas de accesibilidad, especialmente en lugares públicos: dificultades de ingreso y/o desplazamiento en establecimientos de salud (29.3%), paraderos (23.0%), mercados (21.3%), centros de rehabilitación (18.9%), bancos y entidades financieras (18.8%), entre otros.
- El 35,1% de la población con alguna discapacidad percibe un trato diferente (discriminación) a causa de sus limitaciones o discapacidad.
- El 81,7% no conoce instituciones u organismos de apoyo a las personas con discapacidad; y el 88,9% desconocen algún tipo de normatividad sobre el reconocimiento y protección de sus derechos.

Para el departamento de Piura, la ENEDIS (2012), presenta las siguientes estadísticas:

- El 4.6% de la población total departamental tiene discapacidad<sup>18</sup>. El 50.9% son mujeres y el 49.1% son hombres.

---

<sup>18</sup> En cuanto a la prevalencia de la discapacidad por departamento, Lima tiene la mayor prevalencia de discapacidad con el 6,7% de su población total, Arequipa y Moquegua el 6,6% cada uno. Amazonas con 3,3% y Loreto con el 3,2 de prevalencia, tienen las menores tasas de discapacidad a nivel nacional. Referente a la distribución nacional de la población con discapacidad según departamento, Piura ocupa el tercer lugar con el 5,2%, por debajo de Lima Metropolitana (40,8%) y de Arequipa (5,3%).

- El mayor nivel educativo alcanzado, es la educación primaria (47,6%). Le siguen; sin nivel (27,1%), educación secundaria (15,9%), superior no universitaria y universitaria (8%).
- El 89,9% de la población piurana con discapacidad no recibe tratamiento y/o terapias de rehabilitación (física, de lenguaje u ocupacional). Por otro lado, el 43,1% no cuenta con algún tipo de seguro de salud.
- La población con discapacidad presenta bajos índices de participación laboral. La Población Económicamente Activa es sólo el 18,2% de la población total con discapacidad y el 79,6% se encuentran en condición de inactivas. De los que se encuentran empleados, el 69,8% son trabajadores independientes.
- La falta de accesibilidad física afectan al 42,4% de las personas con discapacidad para ingresar y/o desplazarse en los establecimientos de salud, al 36,1% en mercados, al 35,0% en terminales, estaciones y paraderos, al 30,2% en restaurantes, entre otros.

#### **2.4.2 Medidas y políticas públicas sobre discapacidad en el Perú**

En el país; se cuenta con las siguientes medidas y políticas en materia de gestión de la discapacidad:

##### **2.4.2.1 Marco normativo peruano sobre personas con discapacidad**

En el 2007, el Estado Peruano aprobó y ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (La Convención, 2006)<sup>19</sup>. Que es el instrumento internacional de derechos humanos más completo, detallado y jurídicamente vinculante aprobado hasta la fecha, para garantizar los derechos de las personas con discapacidad en todo el mundo; el cual tiene como propósito: “Promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con

---

<sup>19</sup> Con Resolución Legislativa N° 29127 del 01/11/2007, el Congreso Peruano aprueba La Convención y su Protocolo Facultativo; y los ratifica internacionalmente mediante Decreto Supremo N° 073-2007-RE, del 31/12/2007. En el caso de nuestro país, la norma que confiere el carácter vinculante a estos tratados internacionales aprobados por el Perú es el artículo 55° de la Constitución Política: “Los Tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional”

discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente” (artículo 1, Párr. 1.) Su artículo 27 determina las obligaciones en materia de Trabajo y Empleo.

En el ámbito legal, la norma más importante en materia de discapacidad es la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad publicada en el año 2012 (en adelante [LGPCD], 2012), la cual se enmarca en La Convención (2006); y tiene por finalidad: “Establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica” (artículo 1°).

Dicha Ley reconoce que “la persona con discapacidad tiene los mismos derechos que el resto de la población” y que el Estado debe garantizar “un entorno propicio, accesible y equitativo para su pleno disfrute sin discriminación”. En materia de trabajo y empleo establece un conjunto de obligaciones que impulsa la oferta y sobre todo la demanda de trabajo para las personas con discapacidad, destacando la prohibición de la discriminación en el trabajo, igualdad de derechos (remuneración, condiciones de trabajo seguras y saludables, derechos sindicales, etc.) y el establecimiento de una cuota de empleo para los empleadores estatales (no inferior al 5% del total de trabajadores) y para los empleadores privados con más de 50 trabajadores (no inferior al 3% del total de trabajadores). Asimismo; se destaca que la Ley establece sanciones en casos de su incumplimiento<sup>20</sup>.

Finalmente; se debe tener presente que la Constitución Política Peruana (1993) señala que, además de los demás derechos recocidos en ella, las personas con discapacidad tienen derecho al "respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad" (artículo 7°), a no verse impedidas de recibir una educación adecuada por razón de su discapacidad (artículo 16°). Asimismo, reconoce la atención y protección prioritaria por parte del Estado hacia las personas

---

<sup>20</sup> Para mayor detalle, véase los Capítulos VI (Trabajo y Empleo) y XII (Sanciones) de la LGPCD (2012).

con discapacidad en su acceso al trabajo, en sus diversas modalidades (artículo 23°), y otros aspectos socio laborales.

Asimismo, se debe observar que la OIT, ha aprobado una amplia gama de instrumentos pertinentes para el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el mundo<sup>21</sup>, entre los que destacan el Convenio Internacional N° 159 y la Recomendación N° 168 (complementaria a éste Convenio) sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) de 1983<sup>22</sup>. El cual exige a los países miembros, como el Perú, prácticas y responsabilidades para formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional sobre readaptación profesional y empleo de las personas con discapacidad.

#### **2.4.2.2 Marco institucional peruano sobre discapacidad y empleo**

Los organismos responsables del aspecto social y laboral de la población con discapacidad en nuestro país, son:

**a) *Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS)***<sup>23</sup>.

Órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad. Está constituido como un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP); y tiene entre sus funciones principales la de formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad; así como dirigir el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad; entre otras.

---

<sup>21</sup> La OIT promueve un enfoque integrado, basado en los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación. El Programa de Discapacidad de la OIT promueve el trabajo digno y la plena participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

<sup>22</sup> Adoptado por NN.UU. el 20 de Junio de 1983, Ginebra, Suiza. Entra en vigor el 20/06/1985. Aprobado por el Perú mediante Res. Leg. N° 24509 publicada el 30 de mayo de 1986 y Ratificado por el D Ley N° 25502 publicado el 19 de mayo de 1992.

<sup>23</sup>Fue creado por la Ley N° 27050, anterior LGPCD, hoy ratificado y regulado por la Ley N° 29973 - actual LGPCD (Cap. IX). En adelante CONADIS.

**b) *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)* <sup>24</sup>.**

La Dirección General de Promoción del Empleo del MTPE, a través de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, diseña medidas para la promoción del empleo de las personas con discapacidad y para tal fin propone normas, lineamientos técnicos, directivas, mecanismos y procedimientos<sup>25</sup>.

***Centros de Empleos del MTPE.***

Brindan a nivel nacional y regional en un solo lugar los servicios gratuitos de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento que presta el Estado, tanto a los ciudadanos como a las empresas. A través de sus servicios, logra orientar y capacitar a los buscadores de empleo, incluidas las personas con alguna discapacidad, asimismo, se logra intermediar laboralmente, brindando a las empresas; oferta laboral con el perfil requerido, de acuerdo a los requerimientos que éstas exijan.

**c) *Comisión de Inclusión Social y Personas con Discapacidad del Congreso de la República (Periodo Parlamentario 2016 – 2021).***

En ésta Comisión se debe discutir todo proyecto de ley en el cual se aborda el tema de la discapacidad<sup>26</sup>. En ese sentido, la aprobación de los proyectos de Ley en

---

<sup>24</sup> La Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece la rectoría de esta entidad en la formulación, planeación, dirección, coordinación, ejecución, supervisión, y evaluación de las políticas nacionales y sectoriales en materia de trabajo y empleo, así como la articulación de servicios en materia de promoción del empleo, y, en el marco de funciones compartidas con los Gobiernos Regionales, la competencia de garantizar y promover el ejercicio de los derechos fundamentales y la igualdad de oportunidades y no discriminación, con especial protección, entre otros, a la persona con discapacidad.

<sup>25</sup> En el marco del mandato de la LGPCD, el MTPE ha aprobado una serie de normas, directivas laborales e instrumentos técnicos sobre inclusión de la perspectiva de discapacidad en el sector público y privado. Al respecto; y en el marco de los lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad, aprobado por el MTPE mediante Resolución Ministerial N° 105-2015-TR, en cumplimiento de la LGPCD y su Reglamento, se han incluido componentes, estrategias y metodologías especializadas, principalmente, en los servicios de Bolsa de Trabajo y Acercamiento Empresarial que brinda el Centro de Empleo y así adecuarlos a las necesidades y características de las personas con discapacidad para su inserción laboral.

<sup>26</sup> Es una Comisión Ordinaria y está compuesta por 21 parlamentarios, sesiona desde el año 2011 de conformidad con lo dispuesto por los artículos 1° y 34° del Reglamento del Congreso de la República y por el artículo 94° de la Constitución Política del Perú. (Congreso de la República del Perú, 2016). Desde el año 2003 el Congreso aborda el tema de discapacidad con la creación de la Comisión Especial de Estudio sobre Discapacidad – CEEDIS (periodo legislativo 2003-2005) y fue presidida por Javier Diez Canseco. Posteriormente para el periodo 2006-2010 se denominó Comisión Especial de Discapacidad (CODIS) y actualmente constituye una Comisión Ordinaria del Congreso.

materia de discapacidad por parte del Pleno del Congreso requiere del dictamen favorable de dicha Comisión.

**d) *Gobiernos Regionales y Locales.***

Las Oficinas Regionales de Atención a las Personas con Discapacidad (OREDIS) y las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED)<sup>27</sup>.- tienen entre otras funciones la de coordinar y supervisar la ejecución de los planes y programas nacionales en materia de discapacidad en el ámbito territorial de su respectivas competencias jurisdiccionales.

**e) *Adjuntía para la defensa y promoción de los derechos de la persona con discapacidad de la Defensoría del Pueblo***<sup>28</sup>

Trabaja diversos temas en materia de discapacidad, en particular aquellos relacionados con la accesibilidad y los derechos a la identidad, a la educación, a la salud y al empleo de las personas con discapacidad, desde el año 1999. También; realiza el seguimiento de la aplicación de La Convención (2006) en nuestro país.

**f) *Centros Especializados de Rehabilitación Profesional (CERP) y los Módulos Básicos de Rehabilitación Profesional (MBRP) de EsSalud.***

Estas Unidades Operativas tienen por objetivo la integración socio-laboral de la persona con discapacidad, a través del desarrollo de programas y proyectos de carácter formativo integral, dirigidos a la población con discapacidad asegurada en EsSalud y en edad productiva, poniendo énfasis en el aspecto educativo, social y laboral; que les permita su integración, mantenimiento y promoción en un empleo dependiente e independiente<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> Dicha obligación municipal también esta reforzada por Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, del 27/05/2003, que dispone la obligación de las municipalidades provinciales y distritales, de crear una oficina de protección y organización de los vecinos con discapacidad (OMAPED).

<sup>28</sup> La Defensoría del Pueblo del Perú es un organismo constitucionalmente autónomo que tiene como mandato defender los derechos constitucionales y fundamentales de la persona y de la comunidad, y supervisar el cumplimiento de los deberes de la administración estatal y la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía.

<sup>29</sup> La ciudad de Piura, cuenta con un CERP que brinda el proceso de Rehabilitación Profesional, de manera individualizada.



#### **g) Organizaciones de Personas con Discapacidad (OPCD)**

Es la sociedad civil con discapacidad y/o familiares organizada en asociaciones de alcance local, regional y nacional. Están agrupadas principalmente por tipo de discapacidad que presentan en la medida en que comparten las mismas dificultades para su plena participación y para acceder a servicios específicos de acuerdo con su discapacidad. A nivel nacional destaca, entre otras, la Confederación Nacional de Personas con Discapacidad del Perú (CONFENADIP), y a nivel de la Región Piura la Federación Departamental de Personas con Discapacidad (FEDEDIP), entre otras de alcance provincial<sup>30</sup>.

#### **2.4.2.3 Políticas nacionales dirigidas a las persona con discapacidad**

Se destacan las siguientes:

##### **a) *El Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009 – 2018*<sup>31</sup>**

Su finalidad es ser un instrumento técnico-político de planificación para las acciones del Estado en beneficio de las personas con discapacidad, a través del cual protege y fomenta el pleno disfrute de sus derechos en condiciones de igualdad y respeto de su dignidad.

---

<sup>30</sup> Entre las acciones de las OPCD que destacan, tenemos por ejemplo, que la CONFENADIP, organizó la primera marcha multitudinaria hacia el Congreso de la República el 16 de octubre de 1980 y que diera origen al “Día Nacional de la Persona con Discapacidad”. A nivel de Región Piura, la FEDEDIP Piura, en su momento incidió para que el Gobierno Regional de Piura incluya institucionalmente el tema de discapacidad en su gestión regional; creándose en setiembre del 2003 el Consejo Regional para la Integración de la Personas con Discapacidad (COREDIS Piura), que fue el primer COREDIS en crearse a nivel Nacional y que se constituyó en antecedente y modelo para la generación de iniciativas en materia de discapacidad de otros Gobierno Regionales del país y del propio CONADIS.

<sup>31</sup> Aprobado por Decreto Supremo N° 007-2008-MIMDES, así como la conformación de la Comisión Multisectorial Permanente encargada de su monitoreo y seguimiento (*publicado el 23/12/2008*). Su elaboración ha sido coordinada por el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, con la participación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Relaciones Exteriores, en estrecha relación con la Sociedad Civil, para lo cual se llevó a cabo un amplio proceso participativo de consultas a nivel nacional, en donde las propias personas con discapacidad brindaron sus aportes constructivos para elaborar dicho el Plan acorde con sus expectativas.

Este nuevo plan toma como premisa la noción de discapacidad propuesta por el modelo social y La Convención (2006). Y en cuanto al eje temático laboral, éste está articulado en torno a los siguientes acciones: a) Acceso al mercado de trabajo en igualdad de condiciones, a través de dependencias y programas implementados en el Sector Trabajo; b) Sensibilización a la sociedad, respecto a las persona con discapacidad en el ámbito laboral, c) Elaboración, promoción y difusión de normas laborales aplicables a personas con discapacidad, d) Erradicación de actos discriminatorios hacia las personas con discapacidad en el ámbito laboral, e) Promoción de la inserción laboral de personas con discapacidad, en los sectores públicos y privados, a través de creación de normas que faciliten e incentiven la contratación de este grupo vulnerable.

**b) *La Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS, 2012).***

Es la primera encuesta en materia de discapacidad en la historia del Perú, realizada en el año 2012 por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en coordinación con el CONADIS, y cuyos resultados estimaron que en Perú el 5,2% de la población tiene discapacidad y que afronta situaciones de exclusión social.

**c) *Principales medidas específicas de fomento al empleo de las personas con discapacidad***

En base a la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y a las políticas y planes de acción revisados; el Estado peruano ha implementado y promueve una serie de medidas para fomentar el acceso al empleo de las personas con discapacidad en los últimos años, fundamentalmente a través de acciones afirmativas entre las que pueden destacar las siguientes:

- Sistema de reserva de cuota de empleo para trabajadores con discapacidad en el sector público y privado.
- Servicios públicos de empleo, de orientación e intermediación laboral para las personas con discapacidad. A través de la ejecución de programas de capacitación y un servicio de empleo a cargo del MTPE.
- Acciones de orientación y fiscalización bajo la responsabilidad de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

- Promoción de la producción y comercialización de bienes y servicios de la persona con discapacidad. Y preferencia de bienes, servicios u obras, ofrecidas por la empresa promocional de personas con discapacidad, en las convocados por entidades públicas
- Incentivos a los empleadores para que contraten personas con discapacidad
- Bonificación en los concursos públicos de méritos a los postulantes con discapacidad
- Ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

Asimismo, en el país se han emitido un conjunto de instrumentos normativos y de política nacional en materia de discapacidad, los principales se detallan en el Anexo 1.

### **2.4.3 Zona o ámbito de estudio**

Este estudio se realizó en el distrito de Piura, Provincia y Departamento del mismo nombre, ubicado entre los 05° 19' 42" Longitud Sur y los 80° 62' 89" Longitud Oeste, a 36 m.s.n.m. . Cuenta con una superficie de 196 Km<sup>2</sup> y con un clima seco y cálido.

El distrito de Piura como capital departamental y provincial, es uno de los 10 distritos de la Provincia de Piura (ver Anexo 2) y políticamente está integrada por la capital distrital (donde se ubican Asentamientos Humanos y las Urbanizaciones - populares, de clase media, media alta y alta) y 02 Caseríos o Centros Poblados (La Mariposa y Los Ejidos del Norte). Su población proyectada al año 2015, según el INEI es de 155, 241 habitantes, de los cuales el 48.4% son hombres y el 51.6% son mujeres. La incidencia de la pobreza afecta al 8% de la población y la pobreza extrema al 0,3%. (CEPLAN, 2017). La población económicamente activa, estimada entre los 15 y 65 años de edad, constituyen el 63.3% de la población total del distrito. En relación a su población, Piura es un distrito urbano.

## **2.5 HIPÓTESIS**

### **2.5.1 Hipótesis general**

Las personas con discapacidad en el distrito de Piura, presentan una situación socio-laboral desfavorable en relación a la población en general nacional; con

carencias, dificultades y barreras sociales que dificultan a su participación socio-laboral.

### **2.5.2 Hipótesis específicas**

1. La Población en Edad de Trabajar con discapacidad del distrito de Piura presenta bajos niveles de acceso a las prestaciones de salud y pensiones e inferiores niveles educativos, respecto del conjunto general de la Población en Edad de Trabajar nacional.
2. Los indicadores laborales, como la tasa de actividad económica, de ocupación, de desempleo y los niveles de ingresos laborales son desfavorables para la población con discapacidad del distrito de Piura; en relación con el comportamiento de los mismos indicadores en el caso de la población general nacional.
3. La principal variable que dificulta las perspectivas de inclusión y participación socio laboral de la persona; es su discapacidad, asociada otras variables como su bajo nivel de estudios alcanzado, la edad, sexo, las condiciones laborales adversas, su ámbito familiar poco motivador y el entorno social discriminatorio.
4. No se han implementado acciones de política efectivas que promuevan la inclusión y desarrollo socio-laboral de la población con discapacidad en el distrito de Piura.

## **2.6 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES**

El presente trabajo de investigación se concentran en la variable: situación socio-laboral de la población con discapacidad, identificar las características y las variables significativas que intervienen o explican tal situación planteada. La Operacionalización de las variables se detalla en el siguiente Cuadro 2.3:

**Cuadro 2. 3 Operacionalización de las variables.**

<b>Variable</b>	<b>Indicadores</b>
Situación Socio-laboral de la PCD	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grado de satisfacción de la PCD con su situación.</li> <li>▪ Tasa de participación laboral PCD: Comparación PEA PCD /PEA PGN</li> <li>▪ Indicadores laborales comparables PET PCD/ PET nacional:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ratio socio-laboral (PEA/ NO PEA).</li> <li>- Tasa de Actividad ( % PEA )</li> <li>- Tasa de Inactividad ( % No PEA)</li> <li>- Tasa de empleo PCD</li> <li>- Tasa de desempleo PCD</li> </ul> </li> </ul>
Tipo Discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Física</li> <li>▪ Sensorial (visual, auditiva-lenguaje)</li> <li>▪ Mental e Intelectual.</li> </ul>
Nivel o grado de Severidad de la Discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leve</li> <li>▪ Moderada</li> <li>▪ Severa</li> <li>▪ Completa</li> </ul>
Nivel de Estudios	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grado de estudios alcanzado.</li> </ul>
Edad de la PCD	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rangos de edad.</li> </ul>
Sexo de la PCD	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rasgos físicos (masculino-hombre, Femenino-mujer)</li> </ul>
Condiciones laborales desfavorables de la PCD	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Baja calidad del empleo</li> <li>▪ Bajo nivel de ingresos/salarios</li> <li>▪ Duración extra de la jornada de trabajo</li> <li>▪ Transporte urbano poco accesible.</li> <li>▪ Inflexibilidad de los horarios de trabajo.</li> <li>▪ Presión constante en la organización y ritmo del trabajo</li> <li>▪ Dificultades de acceso físico al centro de trabajo (acceso físico al edificio e instalaciones).</li> <li>▪ Falta de adaptación del puesto de trabajo/carencia de puestos adaptados.</li> <li>▪ Prejuicios del empleador/compañeros trabajo</li> <li>▪ Carencia de oportunidades laborales para PCD/perfil laboral exigente.</li> </ul>
Ámbito familiar de la PCD	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grado de satisfacción de las PCD sobre sus configuraciones familiares (Sobreprotección o Indiferencia familiar)</li> </ul>
Entorno social discriminatorio	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Barreras percibidas en el acceso socio-laboral de la PCD</li> </ul>
Medidas de promoción e inclusión socio-laboral de la PCD	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Número de planes, programas, proyectos, acciones sobre discapacidad.</li> <li>▪ Tasa de participación laboral de la PCD</li> </ul>

**PCD:** persona con discapacidad. **PGN:** población en general / nacional

**Elaboración:** Propia.

## CAPÍTULO 3 MARCO METODOLÓGICO

### 3.1 ENFOQUES, DISEÑO Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

En relación a la temática de estudio y los objetivos planteados, la metodología seleccionada para este estudio es de carácter mixto, y combina el enfoque *cuantitativo*, como la encuesta por muestreo a personas con discapacidad en edad de trabajar; y para afinar los objetivos del estudio, se considera también el enfoque *cualitativo*, como las entrevistas a instituciones de y para personas con discapacidad y empleadores<sup>32</sup>.

En la fase cuantitativa se utilizará el diseño *no experimental transversal*; ya que, la investigación se realizará sin manipular deliberadamente las variables y, además se recogerán datos en un solo momento del tiempo<sup>33</sup>. En la fase cualitativa, el diseño será *fenomenológico*, ya que se pretende describir y analizar ideas, conocimientos y prácticas de instituciones relacionadas con la temática del estudio<sup>34</sup>.

Respecto al alcance de la presente investigación, de acuerdo a su naturaleza, ésta reúne por su nivel las características de un estudio descriptivo, exploratorio y explicativo<sup>35</sup>. **Descriptivo**, dado a que se describen elementos y características socio-laboral de las personas con discapacidad del distrito de Piura. **Exploratorio**, porque

---

<sup>32</sup> Según Hernández Sampieri, et al(2014) el *Enfoque Cuantitativo* utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. El *Enfoque Cualitativo* utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación (págs. 4, 7, 358).

<sup>33</sup> La Investigación no experimental; son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. Los diseños transaccionales (transversales), son investigaciones que recopilan datos en un momento único. (Ibíd.; págs. 152, 154).

<sup>34</sup> Diseños fenomenológicos: su propósito principal es explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales Vivencias (Ibíd., pág. 493)

<sup>35</sup> Con los *estudios descriptivos* se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Describe tendencias de un grupo o población. Los *Estudios exploratorios* se emplean cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado o novedoso. Los *estudios explicativos* están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables. (Hernández Sampieri, et al, 2014, pág. 95) (Hernández Sampieri, et al, 2014, págs. 91,92 y 95)

se necesita identificar las necesidades, demandas, expectativas y las dificultades de la su situación socio-laboral y porqué además no existe estudios anteriores definidos sobre el tema y se tiene escasa información. **Explicativo**, ya que se orienta a establecer relaciones entre los distintos aspectos de la realidad estudiada.

A continuación se expone con más detalle cada una de las fases o enfoques de la investigación.

## **3.2 FASE CUANTITATIVA**

### **3.2.1 Sujetos de la investigación**

Los sujetos de la investigación corresponde a las Personas con Discapacidad en Edad de Trabajar de 14 y más años de edad<sup>36</sup> (PET con discapacidad), las cuales deberán tener en común algún tipo de discapacidad sea física, sensorial (visual, auditiva/del lenguaje) y mental y/o intelectual y se sitúen dentro de la jurisdicción del distrito de Piura.

#### **3.2.1.1 Determinación de la Población y la Muestra**

Para ello, se tomó como referencias las estimaciones del INEI (2017b) (población proyectada del distrito de Piura para el año 2015 sería de 155, 241 habitantes<sup>37</sup>) y los resultados de la ENEDIS 2012 (4,6% de la población departamental de Piura tiene discapacidad, y el 92,5% es mayor de 15 años, y es Población en Edad de Trabajar). Ajustándose tales valores y llevándolos al plano distrital; se obtuvo que **7,141** habitantes del distrito de Piura tienen discapacidad; y de éstos **6,606** habitantes son mayores de 15 años y constituyen la Población con Discapacidad en Edad de Trabajar del distrito de Piura. Esta última cifra constituye la Población del estudio, y para calcular el tamaño de su muestra, se empleó la fórmula de población finita:

---

<sup>36</sup> En el Perú, se estableció en 14 años, la edad mínima para definir la Población en Edad de Trabajar, tomando en consideración lo estipulado en el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre edad mínima. (INEI, 2017,a, pág. 27).

<sup>37</sup> Población estimada al 30 de Junio, por años calendario y sexo, según departamento, provincia y distrito, 2012-2015. (INEI, 2017b)

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Para un nivel de confianza elegido de 95% y riesgo de 0.05 le corresponde un valor de  $Z = 1.96$ ; así tenemos los siguientes datos:

$n =$	Tamaño de la muestra.
$Z = 1.96$	Nivel de Confianza al 95%
$p = 0.90$	Probabilidad de acierto de muestra (probabilidad que tiene la muestra de personas con discapacidad en poseer las mismas características de la población con discapacidad total del distrito de Piura. Probabilidad alta debido a que la muestra seleccionada y escogida ha sido en base a los tipos y grados de la discapacidad que posee la población con discapacidad en general, por lo tanto la muestra elegida cumple cabalmente con dichas características)
$q = 0.10$	Probabilidad de error de la muestra (probabilidad de que la población muestra con discapacidad no presente las mismas características de la población con discapacidad total, debido a diversos factores subjetivos y objetivos de los individuos y está determinada por: $q = 1 - p$ ). Probabilidad muy baja, debido a que la muestra total seleccionada presenta la condición y características de la discapacidad que las afecta.
$E = 0,05$	Error de Estimación (máximo error permisible).
$N = 6, 606$	Total de la Población.

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.9 \times 0.1) (6,606)}{(0.05)^2(6,605) + (1.96)^2 (0.9 \times 0.1)} = 135, 48 = \mathbf{136} \text{ encuestas}$$

Finalmente; fueron **140** el número de personas con discapacidad en Edad de Trabajar (de 14 a más años de edad) encuestadas, según la edad mínima establecida para definir la PEA en el Perú.



### **3.2.2 Técnicas e instrumentos**

#### **3.2.2.1 Técnicas de muestreo y distribución**

En esta fase cuantitativa, se siguió la técnica de “*muestra por Cuotas*”<sup>38</sup>; y para que la distribución de la muestra sea representativa y minimizar posibles sesgos, se tomó en cuenta una serie de cuotas en función de unas variables de control a partir de los datos de referencia de la ENEDIS 2012. Estas variables fueron:

*Tipo y nivel de severidad de la discapacidad.* Están representados los tres grandes grupos de discapacidad: Física, Sensorial (visual, auditiva/del lenguaje) y Mental/Intelectual y el grado de afectación de la discapacidad (leve, moderada, grave y completa).

*Situación con respecto a la actividad económica.* La muestra está compuesta por personas con discapacidad ocupadas, desempleadas e inactivas (no trabajan ni buscan empleo).

*Cuota de género.* Están incluidos proporcionalmente varones y mujeres con discapacidad.

*Sector de residencia.* Están incluidas personas con discapacidad de las diferentes zonas de residencia del distrito de Piura: Asentamientos Humanos, Urbanizaciones, etc.

#### **3.2.2.2 Técnicas de recolección de datos**

La recolección de la información fue a través de las técnicas de campo y de gabinete. Para la localización última de la Población con Discapacidad en Edad de Trabajar, se decidió optar, dadas las dificultades de un muestreo estrictamente aleatorio, por un procedimiento indirecto consistente en entrar en contacto

---

<sup>38</sup>Se fijan unas “cuotas” que consisten en un número de individuos que reúnen unas determinadas características o condiciones. Una vez determinada la cuota o cuotas en base a determinadas variables de la población, se van seleccionando a quienes se encuentren que cumplan esas características. Se asienta generalmente sobre la base de un buen conocimiento de los estratos de la población y/o de los individuos más “representativos” o “adecuados” para los fines de la investigación (...) (Hernández Sampieri, et al., 2014, pág. 387)

previamente con instituciones que trabajaban, representan y mantuvieran relación con este colectivo y pudieran tener el papel de intermediarias, como son: Asociaciones de Personas con Discapacidad, la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED) - Piura, el Centro de Coordinación Regional Piura del CONADIS, etc. Una vez mantenido este contacto previo y explicados los objetivos del estudio, se accedió a los destinatarios finales de la encuesta mediante una entrevista personal (ver Cuadro 3.1).

Sobre la recolección de la información en gabinete, se hizo un repaso de las principales estadísticas de organismos oficiales, como de estadística más reciente sobre discapacidad en el Perú, que fueron una fuente de gran valor para el análisis.

### **3.2.2.3 Instrumentos de recolección de datos**

En esta fase, para obtener la información de campo se utilizó la aplicación de una Encuesta mediante un cuestionario estandarizado aplicado a través de una entrevista personal, a los hombres y mujeres con discapacidad en Edad de Trabajar.

El cuestionario estaba diseñado o estructurado en tres partes; con una parte inicial y final común para toda persona con discapacidad encuestada y unos bloques específicos en función de su situación de actividad (ocupada, desempleada e inactiva). **La primera parte** se dirige al conocimiento de las características socio-demográficas y educativas del conjunto de personas con discapacidad en edad laboral. **La segunda parte** se orienta a conocer la situación laboral de las personas con discapacidad. Inicialmente hay una pregunta filtro, que clasifica a las personas encuestadas en tres grandes grupos: empleadas, desempleadas e inactivas y dirige al encuestador en función de la pertenencia de la persona con discapacidad cada grupo. Finalmente, **la tercera parte** de nuevo se dirige a todas las personas con discapacidad de la muestra para conocer aspectos de su integración y bienestar social. En total, el cuestionario está compuesto por 83 preguntas (ver Anexo 3.1)

Para la información de gabinete, se aplicó la revisión bibliográfica de las principales estadísticas del INEI relacionadas con el tema: la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2007-2016 del INEI y otras

publicaciones e investigaciones apropiadas, que permitió componer una radiografía de las principales variables que influyen en la situación estudiada.

### **3.3 FASE CUALITATIVA**

La finalidad de ésta fase de la investigación es profundizar en los temas relacionados con los objetivos del estudio, contrastar la información aportada por las fuentes documentales y las técnicas cuantitativas, y explorar los aspectos más problemáticos en torno a la relación de la persona con discapacidad y el empleo

#### **3.3.1 Sujetos de la investigación**

Siendo la unidad de análisis la situación socio laboral de la población con discapacidad del distrito de Piura; en esta fase cualitativa, se recoge el conocimiento y experiencia de los otros agentes sociales implicados directamente en la temática, como son: las asociaciones de personas con discapacidad, los organismos locales de apoyo a la población con discapacidad en edad activa; y empleadores públicos y privados selectos de la jurisdicción del distrito de Piura.

#### **3.3.2 Técnicas e instrumentos**

##### **3.3.2.1 Selección de las instituciones y técnicas de muestreo**

Se intentó tener en cuenta a los más relevantes agentes implicados con el objeto del estudio y de acuerdo al tipo de relación con el tema<sup>39</sup> (ver Anexos 3.4 y 3.5):

- i. Diez Instituciones de y para personas con discapacidad; cuya selección fue a través la técnica de “*muestra de expertos*”, conformadas por:
  - Cinco Asociaciones de personas con discapacidad. Una representación por tipo de discapacidad (físicos, auditivos-lenguaje, visuales-ciegos y de familiares de PCD mental o intelectual).
  - Cinco Instituciones para personas con discapacidad. Organismos e instancias de apoyo directo a las personas con discapacidad.

---

<sup>39</sup> La relación de instituciones de y para personas con discapacidad y de los empleadores públicos y privados que colaboraron en la etapa Cualitativa aparecen en los Anexos 3.4 y 3.5 respectivamente. De hecho, en el distrito de Piura, existen más instituciones o centros de atención a la población con discapacidad, pero en temas de rehabilitación, ayudas biomecánicas y apoyo social

- ii. Diez Empleadores: públicos (cinco) y privados (cinco), cuya selección fue por el método de la “*muestra por conveniencia*”<sup>40</sup>

### 3.3.2.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de la información, se utilizó la técnica de campo; a través de entrevistas en profundidad dirigidas a las instituciones de y para personas con discapacidad y a los empleadores; con un guion semiestructurado de un cuestionario de preguntas para cada grupo de institución (ver Cuadro 3.1).

El cuestionario de preguntas; estuvo organizado en bloques específicos en función a cada grupo de institución. El Guion dirigido a las asociaciones e instituciones de y para personas con discapacidad contuvo 18 preguntas, estructurado en 4 bloques (ver Anexo 3.2). El cuestionario dirigido a los empleadores públicos y privados se estructuró en 5 bloques y 19 preguntas en total (ver Anexo 3.3).

## 3.4 MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS

La investigación en general se ha realizado en tres fases: *la primera* consistió en un análisis documental de múltiples fuentes secundarias: bibliografía sobre el tema de la discapacidad, artículos de revistas, tesis, sitios web, documentos web y fuentes estadísticas relacionadas con la discapacidad y la población general (ENEDIS 2012, Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2016, etc.). Todas ellas aparecen al final del Informe en el apartado de referencias bibliográficas. A continuación se realizó la fase del *trabajo de campo*, con el fin de recoger la información prevista a través de los instrumentos diseñados. Previo al trabajo de campo se definió la Población y la Muestra, así como los destinatarios del enfoque cualitativo. Por último, se elaboraron los instrumentos de recogida de información: el cuestionario para la encuesta y los guiones para las entrevistas. Finalmente, la fase *analítica* se orientó a la supervisión, codificación y análisis de toda la información obtenida para facilitar su interpretación y exposición final.

---

<sup>40</sup> *La muestra de expertos*; indica que en ciertos estudios es necesaria la opinión de expertos en un tema. La *Muestras por conveniencia*; están formadas por los casos disponibles a los cuales tenemos acceso. (Hernández Sampieri, et al, 2014, págs. 386, 390)

### 3.5 DESTINATARIOS DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El Cuadro 3.1 muestra un resumen de los instrumentos y los destinatarios:

**Cuadro 3. 1. Instrumentos de Recolección de Datos**

<b>Tipo de Técnica</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Instrumento utilizado</b>	<b>Colectivo destinatario</b>
<i>Cuantitativas</i>			
Encuesta por muestreo	140	Cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personas con discapacidad en edad de trabajar (14 a más años) del distrito de Piura.</li> </ul>
<i>Cualitativas</i>			
Entrevistas (Asociaciones de PCD)	5	Guion semiestructurado (Cuestionario)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un representante de una Asociación de Personas con Discapacidad Física - Piura.</li> <li>Un representante de una Asociación de personas con discapacidad visual Piura.</li> <li>Un representante de una Asociación de personas con discapacidad del lenguaje o de la comunicación del distrito de Piura.</li> <li>Un representante de una Asociación de Familiares de Personas con Discapacidad Mental o Intelectual de Piura.</li> <li>Un representante de una Asociación de Personas con Discapacidad en general de Piura.</li> </ul>
Entrevistas (Instituciones para PCD)	5	Guion semiestructurado (Cuestionario)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Centro de Coordinación Regional – Piura del CONADIS.</li> <li>Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad (OMEPED) Piura.</li> <li>Oficina Regional de Atención a la Persona con Discapacidad (OREDIS) Piura.</li> <li>Centro de Educación Básica Especial-CEBE del Distrito de Piura</li> <li>Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Piura.</li> </ul>
Entrevista (Empleadores)	5	Guion semiestructurado (Cuestionario)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Representantes de Instituciones Públicas/Estatales del distrito de Piura.</li> </ul>
	5		<ul style="list-style-type: none"> <li>Representantes de Instituciones o Empresas Privadas del distrito de Piura.</li> </ul>

Elaboración: Propia

### **3.6 TRABAJO DE CAMPO Y ANÁLISIS DE DATOS**

El trabajo de campo de la fase cuantitativa (encuestas) se realizó entre los meses de octubre a diciembre de 2016 y el de la fase cualitativa (entrevistas) entre abril y mayo del 2017 (ver Anexo 3.6. Fichas técnicas). La información de campo obtenida, fue procesada en el programa o Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)<sup>41</sup> versión 22, y así se realizó el cruce de variables. Los resultados obtenidos, se trasladaron al formato de Word 2013 para su respectivo análisis, empleando Cuadros y Gráficos obtenidos también del formato Excel 2013.

### **3.7 ASPECTOS ÉTICOS**

La presente investigación se trabajó con alta solvencia moral y ética profesional, y en el marco de la Ley de Protección de Datos Personales – Ley 29733<sup>42</sup>; se salvaguardó en todo momento la privacidad de los datos personales obtenidos, además los resultados fueron manejados con fines estrictamente académicos y exclusivamente por el investigador. En ese sentido, la investigación presenta como las demás tesis, la limitante de la confidencialidad, debido a que no es posible la publicación de nombres de los encuestados y entrevistados que han participado en la presente investigación. Además que los encuestados no pueden emitir juicios éticos sobre las respuestas planteadas por el investigador.

---

<sup>41</sup> Desarrollado en la Universidad de Chicago, es uno de los más difundidos y actualmente es propiedad de IBM®. Como ocurre con otros programas, el IBM® SPSS se actualiza constantemente con versiones nuevas en varios idiomas. (Hernández Sampieri, et al, 2014, pág. 273)

<sup>42</sup> Publicada el 03 de julio del 2011, y tiene por objeto el de garantizar el derecho fundamental a la protección de los datos personales, previsto en el artículo 2 numeral 6 de la Constitución Política del Perú, a través de su adecuado tratamiento, en un marco de respeto de los demás derechos fundamentales que en ella se reconocen.

## CAPÍTULO 4 RESULTADOS Y DISCUSIONES

### 4.1 RESULTADOS DE LA FASE CUANTITATIVA

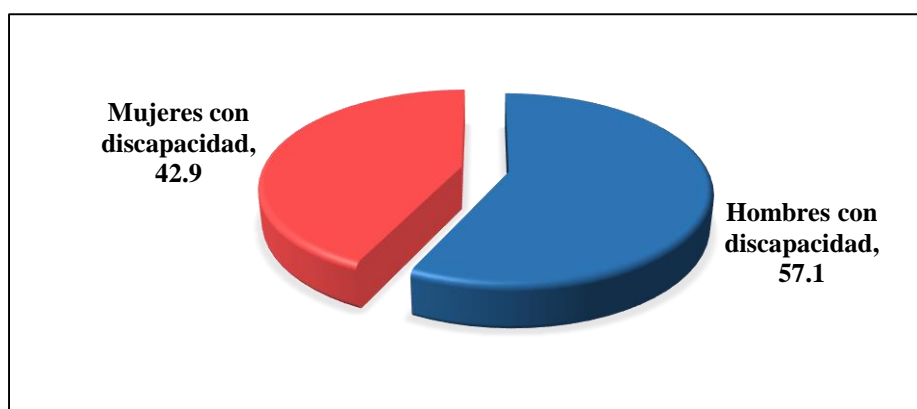
En esta fase se presentan los resultados de la encuesta aplicada a la Población en Edad de Trabajar con discapacidad (de 14 y más años) del distrito de Piura (en adelante PET con discapacidad o población con discapacidad), donde se ofrece una visión de sus características socio-demográficas, educativas y laborales; haciendo un comparativo con las mismas características de la Población en Edad de Trabajar en general nacional (en adelante PET nacional o general) obtenidas del INEI para el año 2016; para luego caracterizar el bienestar socio-laboral del colectivo con discapacidad. Es relevante, conocer y entender tales características, para analizar y comprender el complejo proceso de inclusión socio laboral de la PET con discapacidad.

#### 4.1.1 Características socio-demográficas y educativas

##### 4.1.1.1 Caracterización específica de la PET con discapacidad

###### *Sexo, edad y relación de parentesco con el Jefe del Hogar*

El 57.1% de la población con discapacidad entrevistada son varones y el 42.9% son mujeres (Gráfico 4.1).

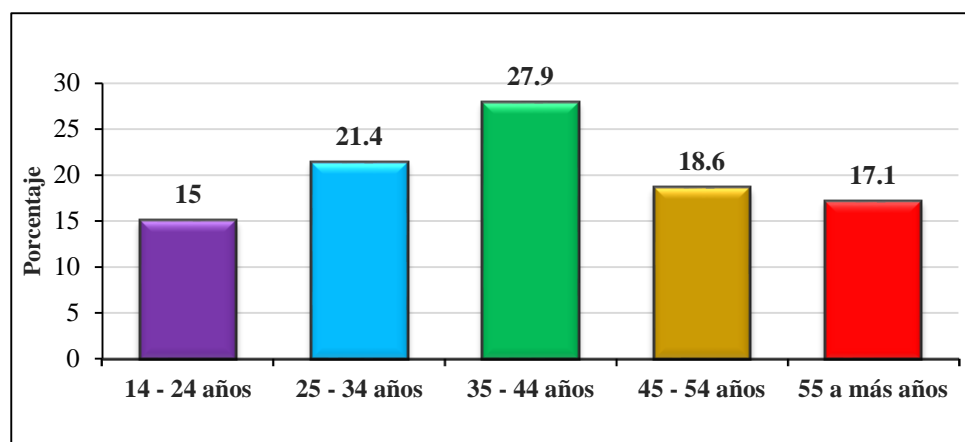


**Gráfico 4. 1. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según sexo, 2016.**  
(Distribución porcentual)

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral de la PCD del distrito de Piura - 2016. **Elaboración:** Propia.

Según la edad, el Gráfico 4.2 muestra una clara asociación entre edad y discapacidad. A medida que aumenta la edad, mayor es el porcentaje de personas en

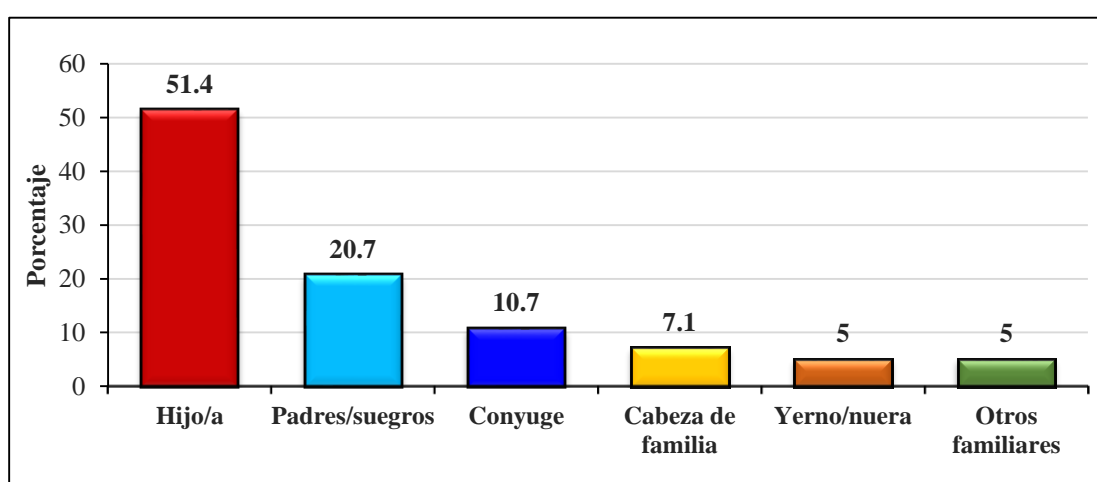
situación discapacidad; del 15% entre los jóvenes (14 a 24 años), se incrementa a 21.4% en personas de 25 a 34 años, sube a 27.9% entre los 35 a 44 y alcanza los 35.7% entre los más adultos y los adultos mayores; de 45 y más años.



**Gráfico 4. 2. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según grupos de edad, 2016.**  
(Distribución porcentual)

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito de Piura – 2016. **Elaboración:** Propia.

Sobre las relaciones de parentesco dentro del hogar, la posición de hijo o hija es mayoritaria (51.4%), le siguen los padres/suegros (20.7%), los cónyuges (10.7%), cabeza de familia (7.1%), categoría donde también se incluyen las familias monoparentales (sólo un cónyuge con hijos a su cargo). Finalmente yerno/nuera (5%) y otros familiares (5%) como primos, tíos, nietos, etc. (Ver Gráfico 4.3).



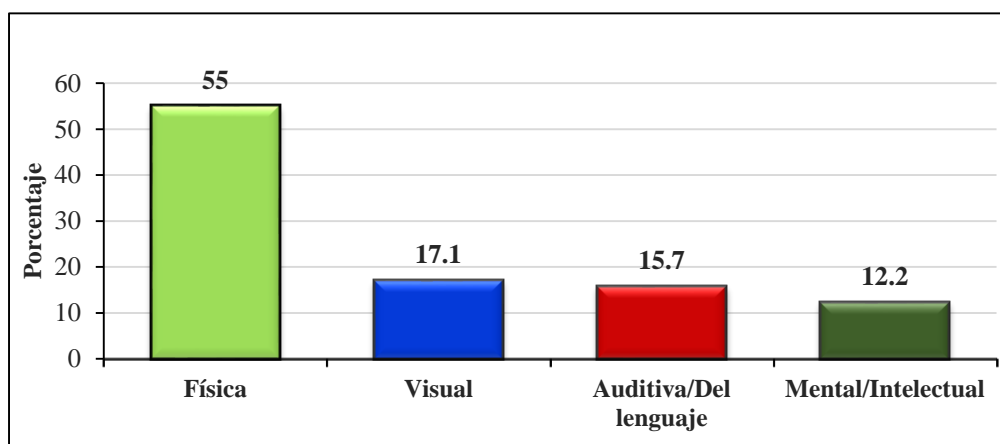
**Gráfico 4. 3. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar, según relación de parentesco en el hogar, 2016.**  
(Distribución porcentual)

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral de la PCD distrito de Piura - 2016. **Elaboración:** Propia.



### ***Tipo de discapacidad, nivel de severidad<sup>43</sup> y dependencia funcional***

La discapacidad física afecta a más de la mitad de la PET con discapacidad entrevistada (55%), la discapacidad visual en el 17.1%, la auditiva/del lenguaje en el 15.7% y finalmente la mental e intelectual predomina en el 12.1% del total de la población muestra (Gráfico 4.4).



**Gráfico 4. 4. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según tipo de discapacidad, 2016.**  
(Distribución porcentual)

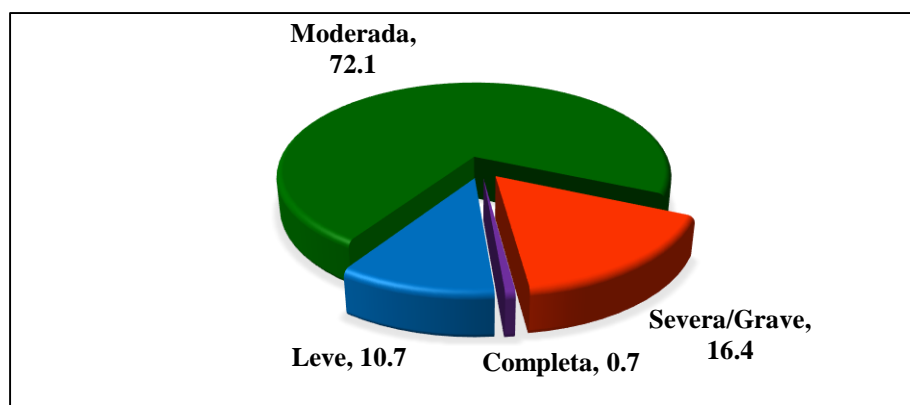
**Fuente:** Encuesta Socio-laboral de la PCD distrito de Piura - 2016. **Elaboración:** Propia.

Cabe precisar que algunas pocas personas de la muestra declararon tener más de un tipo de discapacidad, las cuales no tienen por qué ser del mismo tipo. Pero; para efectos del presente estudio se ha tomado como tal la limitación o discapacidad de mayor prevalencia en la persona

Según el nivel de severidad de la discapacidad; el grueso de la población muestra, presenta discapacidad de nivel moderada (72.1%), el 16.4% severa o grave, el 10.7% leve y el 0.7% discapacidad completa (Gráfico 4.5).

---

<sup>43</sup> En la distribución de la muestra se ha hecho especial hincapié en que estén representados ambos sexos y todos los tipos de discapacidad en función de su mayor o menor prevalencia en la población. Para ello, se tuvo como referencia los datos existentes sobre discapacidad proporcionados por la ENEDIS 2012 del INEI.



**Gráfico 4. 5. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según nivel de severidad de la discapacidad, 2016.**  
(Distribución porcentual)

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral de la PCD distrito de Piura -2016. **Elaboración:** propia

CERMI & ESADE (2015); afirma que “La discapacidad está correlacionada con la dependencia, que se caracteriza por aquellas situaciones en las que la persona tiene una discapacidad que no le permite desarrollar una actividad básica de la vida diaria” (pág. 25). Al respecto del presente estudio; el Cuadro 4.1 muestra que el 55% de la población muestra, afirmó que no depende de otra persona para realizar sus actividades diarias, mientras que el 45%, si necesita asistencia personal.

**Cuadro 4. 1. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad por condición de autonomía y/o dependencia, según severidad de la discapacidad, 2016.**  
(Porcentaje respecto del total de la PET de cada nivel de severidad)

Nivel de dependencia	Severidad de la discapacidad de la persona				%
	Ligera	Moderada	Severa/ Grave	Completa	
Dependencia de otra persona	0.0	38.6	100.0	100.0	45.0
No dependencia (autonomía)	100.0	61.4	0.0	0.0	55.0
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral de la PCD distrito de Piura – 2016. **Elaboración:** propia

Asimismo, a través del Cuadro 4.1 se evidencia que la dependencia de la persona para realizar sus actividades diarias está en función del nivel de severidad de su discapacidad. Por ejemplo, el 100% de las personas con nivel severo/grave y completa de su discapacidad, independientemente de su tipo de discapacidad (física, visual, auditiva/del lenguaje o mental/intelectual) dependen necesariamente de la asistencia de una persona para realizar sus actividades básicas diarias. Es decir, a

*menor nivel de severidad de su discapacidad mayor es la autonomía; y a mayor severidad de la discapacidad, mayor es la necesidad de dependencia y asistencia de otra persona.*

Como se ha visto, las personas con discapacidad, lejos de ser un grupo homogéneo, presentan varios y diferentes tipos de discapacidad y con distintos niveles de severidad o gravedad que inciden sobre su salud y su autonomía<sup>44</sup>, lo que genera necesidades muy heterogéneas. Asimismo, Maldonado (2006a) argumentaba; que es posible que la discapacidad constituye una externalidad negativa para los demás miembros del hogar, ya que éstos padecen una pérdida de bienestar traducidas en reducciones y modificaciones en los niveles de consumo.

#### **4.1.1.2 Acceso a las prestaciones de salud y pensiones**

##### ***Problemas de salud, presencia de síntomas o enfermedad***

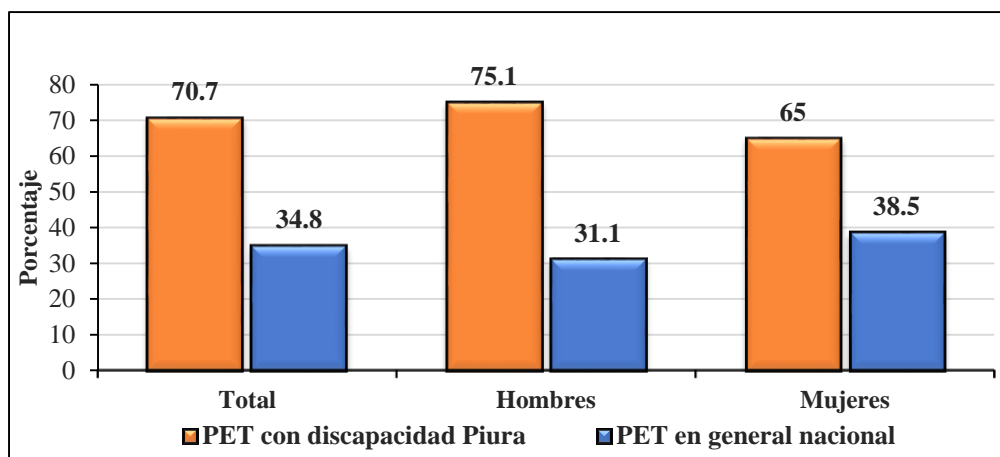
Los problemas de salud o padecimiento de enfermedad parecen estar asociado a la condición de discapacidad. El Gráfico 4.6 muestra que los problemas de salud afectan más a la PET con discapacidad<sup>45</sup> (70.7%), que a la PET nacional (34.8%), lo que hace una diferencia de 34.1 puntos porcentuales (p.p. en adelante).

En cuanto a la comparación de los problemas de salud por género; en el grupo de los hombres de ambas poblaciones se observa la diferencia más grande (44%) desfavorable a la PET con discapacidad. En las mujeres, ocurre algo similar pero la brecha entre ambas poblaciones es menor (26.5 p.p.).

---

<sup>44</sup> <<En la práctica estar afectado por algún tipo de discapacidad supone costos adicionales de asistencia personal, atención médica o dispositivos biomecánicos o auxiliares, que debido a estos gastos más elevados, y no compensados por el Estado o la sociedad; es probable que las personas con discapacidad y sus familias sean más pobres que las personas sin discapacidad con unos ingresos similares. Esto supone en muchos casos la adopción de estrategias que pasan por el cuidado familiar no retribuido, con el consiguiente coste de oportunidad generado>>(Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial, 2011, pág. 12)

<sup>45</sup> En el caso de las PCD, la mitad (50%) de las personas entrevistadas consideran que su estado de salud es regular (síntomas), el 18.6% se considera enfermo, el 2.1% manifiesta estar muy mal o muy enfermo y el 29.3% dice sentirse bien o muy bien (Anexo 4 Apartado 4.1).



**Gráfico 4. 6. Población en Edad de Trabajar por grupo poblacional y según sexo, con algún problema de salud, 2016.**  
(Porcentaje respecto del total de cada población)

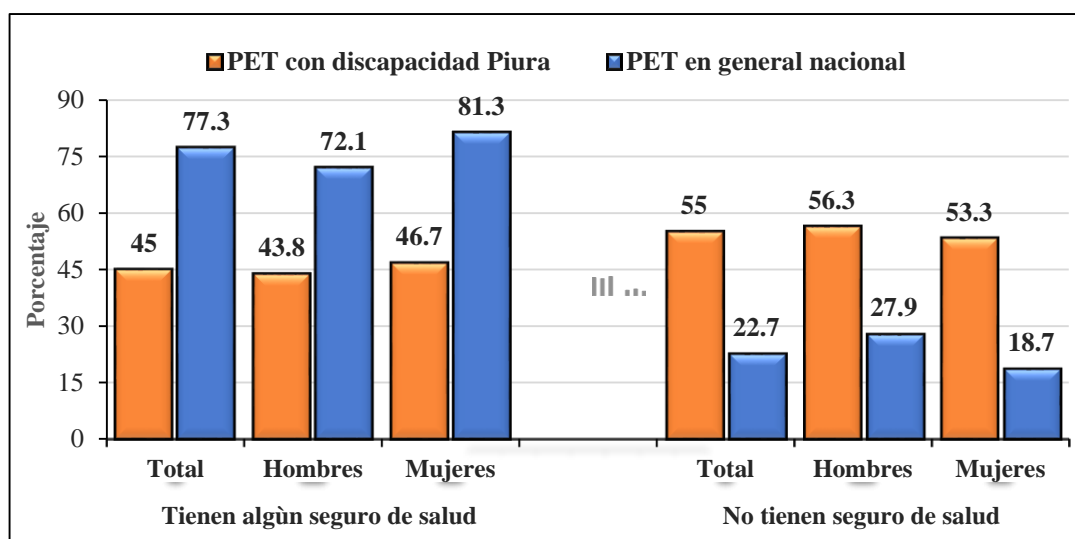
**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI – ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

Se asume, que dependiendo del tipo, del grado de la discapacidad y de la edad, las personas pueden experimentar mayor vulnerabilidad a enfermedades, fortalecidas por su inactividad física y la necesidad no satisfecha de servicios locales de rehabilitación (incluidos los dispositivos biomecánicos o auxiliares). Asimismo, las personas con discapacidad corren un mayor riesgo de estar expuestas a la violencia.

#### ***Acceso a la seguridad social de salud***

El acceso a los servicios de salud<sup>46</sup>, es elemento fundamental para el ejercicio de la ciudadanía de las personas con discapacidad. No obstante, el Gráfico 4.7 muestra que la cobertura del seguro de salud es muy limitado en la PET con discapacidad (45%) y mucho menor en relación al de la PET nacional (77.3%). Al interior de cada PET, son más las mujeres que acceden al seguro de salud. En relación al género entre ambas poblaciones, se aprecia diferencias desfavorables para los grupos de hombres y de mujeres con discapacidad.

<sup>46</sup> En el 2009, el Congreso de la República aprobó la Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud (Ley N° 29344), que cambió el diseño del sistema peruano del seguro de salud. El Aseguramiento Universal en Salud (AUS) tiene por objeto garantizar la cobertura del seguro de salud a toda la población residente independientemente de su situación laboral o económica.



**Gráfico 4. 7. Población en Edad de Trabajar por grupo poblacional y sexo, según acceso al seguro de salud, 2016.**  
(Porcentaje)

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

El SIS y EsSalud son las dos clases de seguros de salud más usados por ambas poblaciones en edad laboral. En la PET con discapacidad asegurada, EsSalud muestra una cobertura mayor que el SIS (57.1% Vs. 30.2%) y en la PET en general el SIS prevalece y cobertura al 51.2% de los asegurados (Cuadro 4.2).

**Cuadro 4. 2. Población Edad de Trabajar por grupo poblacional, según tipo de seguro de salud al que acceden, 2016.**  
(Porcentaje)

Grupo poblacional	Es Salud	Seguro Integral de Salud - SIS	Seguro Privado de Salud	Otro Seguro
PET con discapacidad Piura	57.1	30.2	6.3	6.3
PET en general nacional	31.1	51.2	6.7	11.0

**Nota:** Otro seguro; incluye seguro FF.AA-PNP, seguro universitario.

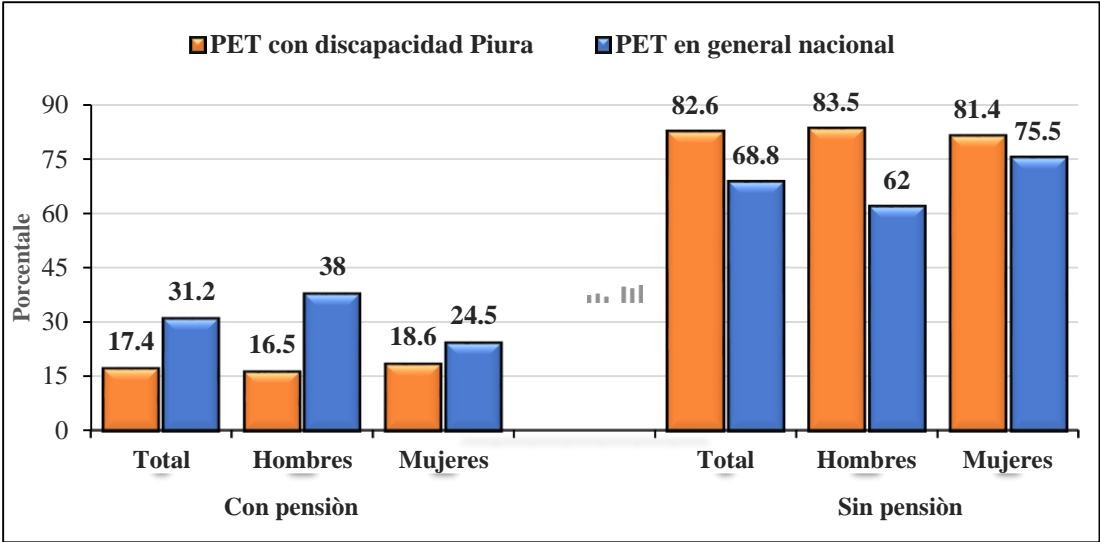
**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura-2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

### *Acceso al Sistema Peruano de Pensiones*

En cuanto a la cobertura del sistema previsional<sup>47</sup>, éste es limitado en ambas poblacionales en edad de trabajar. Solamente el 17.4% de PET con discapacidad y el

<sup>47</sup> El Sistema previsional en el país está constituido por tres regímenes: Decreto Ley No. 19990, denominado Sistema Nacional de Pensiones (SNP), el Decreto Ley No 20530, denominado Cédula Viva y Decreto Ley N° 27897, denominado Sistema Privado de Pensiones (SPP). Los dos primeros son administrados por el Estado (constituyen el Sistema Estatal) y el tercero es administrado por entidades privadas denominadas Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP)

31.2% de la PET nacional, dispone de un sistema de pensión que les permitirá atender sus necesidades al concluir su vida laboral (Gráfico 4.8). La cobertura en el grupo masculino es de 16.5% para la PET con discapacidad y 38.8% para la PET nacional en general. En los grupos femeninos, la cobertura alcanza a 18.6% de la PET con discapacidad y al 24.5% de la PET en general. Como se observa, el sistema de pensiones es desfavorable para la PET con discapacidad.



**Gráfico 4. 8. Población en Edad de Trabajar por grupo poblacional y sexo, según acceso al sistema de pensiones, 2016.**  
(Porcentaje)

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

Respecto régimen pensionario del grupo de afiliados, el Cuadro 4.3 muestra que el 83.3% de la PET con discapacidad y el 66.7% de la PET nacional están afiliadas al Sistema Privado de Pensiones (SPP) a través de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Siendo el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) el sistema menos usados por ambas poblaciones.

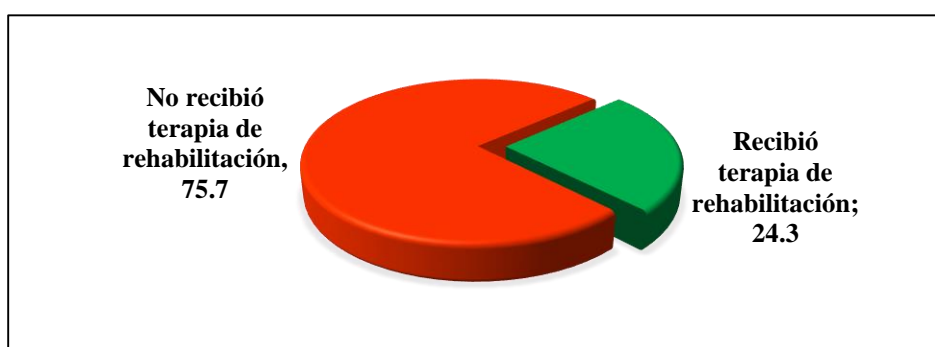
**Cuadro 4. 3. Población en Edad de Trabajar por grupo poblacional, según tipo de pensión al que accede, 2016.**  
(Porcentaje)

Grupo poblacional	Estatual - ONP	Privado - AFP	Otro tipo
PET con discapacidad Piura	16.7	83.3	-
PET en general nacional	30.0	66.7	3.3

**Nota:** Otro tipo Seguro: Caja de Pensiones del Pescador/ Estibador, Caja de Pensiones Militar Policial, etc.  
**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura -2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

▪ **Características de salud específicas de la PET con discapacidad**

El 75.7% de la población con discapacidad en Edad de Trabajar de Piura distrito no ha realizado tratamiento y/o terapia de rehabilitación alguna que le ayude a superar su limitación o discapacidad física, sensorial y/o mental (Gráfico 4.9). Este bajo acceso a los servicios de salud y rehabilitación adecuada estarían limitados por los altos costos del servicio (incluidos el del transporte), la falta de servicios apropiados para las personas con discapacidad, el acceso desigual a los edificios e interiores (hospitales, centros de salud), las aptitudes y conocimientos inadecuados del personal de salud, sumado a ellos la indiferencia familiar y social.



**Gráfico 4.9. Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según tratamiento y/o rehabilitación recibida, 2016.**  
(Distribución porcentual)

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. **Elaboración:** Propia.

#### **4.1.1.3 Acceso a los servicios de educación y de formación**

La educación y formación de la población se configuran principalmente en la infancia y la juventud, complementado luego de algún modo, a lo largo de la vida.

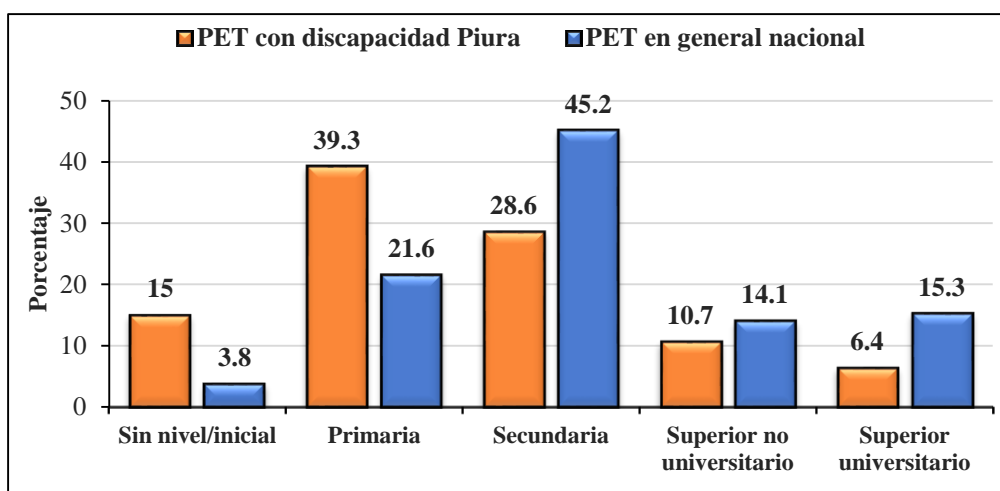
##### ***Nivel de educación alcanzado***

Al analizar la información sobre nivel de educación alcanzado por la PET con discapacidad del distrito de Piura en relación a la PET nacional, el Gráfico 4.11 evidencia la marcada brecha educativa entre ambos grupos poblacionales. En la PET con discapacidad prevalecen la educación primaria<sup>48</sup> (39.3%) y la secundaria (28.6%),

---

<sup>48</sup> Incluye la Educación Básica Especial (EBE), la cual se dirige principalmente a prestar una atención directa a estudiantes con discapacidad severa o múltiples deficiencias y brinda apoyo a los alumnos y alumnas con discapacidad incluidas en las instituciones educativas regulares.

seguidos de la inicial/sin estudios (15%), educación superior no universitaria (10.7%) y sólo el 6.4% alcanzó a estudiar algún año de educación superior universitaria. En la PET nacional sucede lo contrario y prevalecen la educación secundaria (45.2%) y la primaria (21.6%), seguidos de la superior universitaria (15.3%) y la superior no universitaria (14.1%); quedando el 3.8% sin nivel o sólo con estudios de inicial.



**Gráfico 4. 10. Población en Edad de Trabajar por grupo poblacional, según nivel de educación alcanzado, 2016.**  
(Porcentajes)

**Nota:** El nivel educativo considera la educación completa e incompleta. El nivel primario incluye la Educación Básica Especial para la población con discapacidad. El nivel superior universitario incluye postgrado (maestría/doctorado).

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

El siguiente Cuadro 4.4 nos indica las diferencias educativas entre ambas poblaciones por género, desfavorables a la PET masculina y femenina con discapacidad. Como se observa, por ejemplo en la educación superior, especialmente la universitaria; más hombres y mujeres de la PET en general acceden a este nivel que los hombres y mujeres con discapacidad. Nótese las diferencias porcentuales en los más altos niveles educativos, especialmente en la universitaria; que es la directamente relacionada con la formación y la capacitación para un empleo adecuado y de calidad, son desfavorables para la PET con discapacidad, siendo dicha población relegada a los niveles inferiores o de ecaza calificación educativa. A menudo, afirma la OIT (2015) que; es precisamente en esta etapa inicial donde quedan rezagadas las personas con discapacidad respecto a las demás en cuanto a las oportunidades de acceso al empleo y promoción dentro del mismo.



**Cuadro 4. 4. Población en Edad de Trabajar por grupo poblacional y sexo, según nivel de educación alcanzado, 2016.**  
(Porcentaje)

Nivel de estudios	Población con discapacidad distrito Piura		Población en general nacional	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<b>Sin nivel/inicial</b>	12.5	18.3	2.2	8.7
<b>Primaria</b>	40.1	38.3	24.0	28.8
<b>Secundaria</b>	31.3	25.0	42.5	33.5
<b>Superior no universitaria</b>	10.0	11.7	13.7	14.7
<b>Superior universitaria</b>	6.3	6.7	17.5	14.3

**Nota:** El nivel educativo considera la educación completa e incompleta. El nivel primario incluye la Educación Básica Especial para la población con discapacidad. El nivel superior universitario incluye postgrado (maestría/doctorado).

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

Sobre el acceso a la educación de la población con discapacidad, tanto la ENEDIS (2012), como otras referencias consultadas, ponen de manifiesto la marcada desigualdad de esta población respecto al nivel educativo que alcanzan. Sin embargo, tanto la Constitución peruana, como la LGPCD y la Ley 28044 –Ley General de Educación (2003), declaran que la educación es un “derechos fundamental” de los individuos y constituye la base del desarrollo humano. El Estado peruano garantiza el derecho a una educación gratuita y de calidad *para todos*.

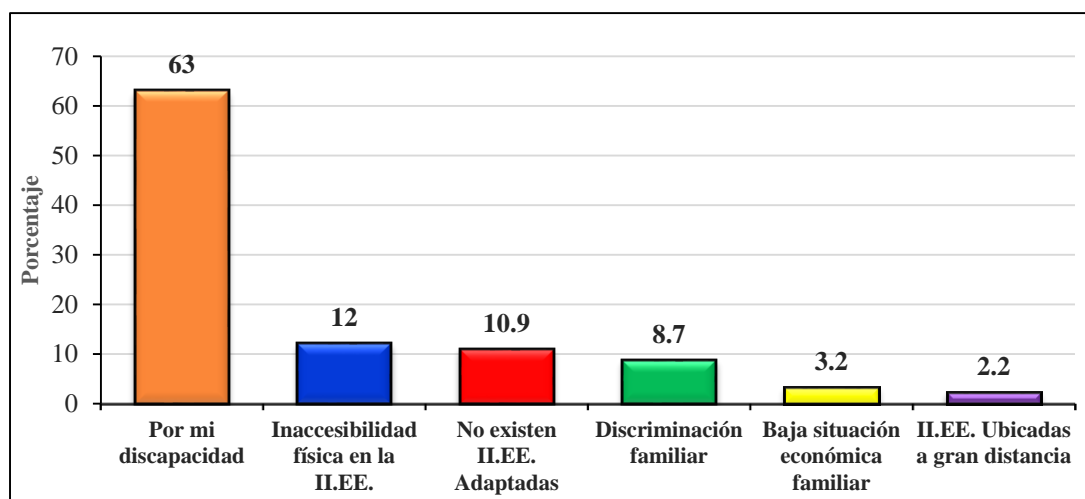
#### ▪ **Características educativas específicas de la PET con discapacidad**

##### ***Abandono de estudios e inasistencia escolar***

La encuesta revela, que entre las personas con discapacidad en edad activa de Piura distrito, existe una alta tasa (76.7%) de abandono de sus estudios. Para el 63% de ellos, la razón principal fue por la “*propia discapacidad y las dificultades que ésta genera en el quehacer diario*”<sup>49</sup>; para el 12% fue la *inaccesibilidad física de la infraestructura educativa* (principalmente para el nivel secundario); para el 10.9% lo

<sup>49</sup> Maldonado (2007) encontró que, al igual que en el caso del mercado laboral, muchas PCD se encuentran fuera del sistema educativo. La evidencia respecto a las razones de no asistencia escolar entre las PCD cuyas edades fluctúan entre 3 y 14 años, fue la discapacidad en sí misma (razón principal), la cual representa el 43% del total. Le sigue en importancia la escasez de recursos económicos, el cual da cuenta del 26% de los casos. De esta manera, la evidencia empírica sugiere que la adquisición de una discapacidad en las primeras etapas del ciclo de vida ejerce un impacto significativo sobre la capacidad de las PCD para acumular capital humano. (pág. 36).

fue la *no existencia de Instituciones Educativas adaptadas a las necesidades y potencialidades de la población con discapacidad*; para el 8.7% la causa fue la *discriminación familiar*; para el 3.3% lo fue la *situación económica* y para el 2.2% fue por que la Institución Educativa *estaba ubicada a gran distancia*.(Gráfico 4.11).



**Gráfico 4. 11. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según motivos de abandono de los estudios, 2016.**  
(Distribución porcentual)

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito de Piura - 2016. **Elaboración:** propia.

Revisando los datos sobre la población nacional (ENAH0, 2016), las razones de la inasistencia escolar de la población por ejemplo de 6 a 16 años de edad para el año 2016, fueron principalmente por los *problemas económicos / familiares* (45,2%), *no le interesa estudiar* (25,3%), *no existe centro de enseñanza para adultos en el centro poblado* (5,8%), *otras razones*, como enfermedad o accidente y otras (23,6%).

Como se aprecia, el abandono, la no asistencia o el limitado acceso a los servicios de educación por parte de la población con discapacidad, más que por su baja situación económica familiar (razón principal de la población en general), responden a factores socioculturales y económicos, más que a las condiciones de las personas<sup>50</sup>. En este sentido, es preciso una formación educativa y ocupacional de calidad y adecuada a las características y necesidades tanto de las personas con discapacidad como de las empresas y del tejido productivo del distrito de Piura.

<sup>50</sup> Citado por Javier Diez Canseco en la presentación del estudio de Maldonado (2006,a)

Por ejemplo, se ha observado que en el sistema educativo, no se aseguran condiciones básicas de accesibilidad y mucho menos se contemplan ajustes razonables en términos de infraestructura, métodos, materiales, mobiliario, equipos, medios de enseñanza y de capacitación del personal para interactuar y atender las características y potencialidades propias de los estudiantes con alguna discapacidad; lo que ha reforzado, en su momento la decisión del abandono de los estudios por parte de la población con discapacidad. Al respecto, Maldonado (2007), manifiesta que, (...) *Un activo clave en ese sentido es la educación, debido a su importancia como elemento dinamizador de la movilidad social. Si las instituciones educativas son excluyentes, las posibilidades de movilidad social serán bastantes restringidas*”.

### ***Nivel educativo por tipo de discapacidad y por nivel de severidad***

En la población con discapacidad; el tipo y el nivel de la severidad de su discapacidad influyen de manera inversa sobre el nivel de estudios que alcanza.

Como se observa en el Cuadro 4.5 la PET con discapacidad de tipo física y visual son las que acceden a los más altos niveles educativos, como la superior; en relación al resto de discapacidades. En cambio, la PET con discapacidad auditiva/de lenguaje y la mental/intelectual solamente han alcanzado hasta algún año de educación secundaria. No obstante, la PET con tipo de discapacidad mental/intelectual accede en menor proporción al sistema educativo en relación al resto de discapacidades.

**Cuadro 4. 5. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, por nivel de estudios alcanzado, según tipo de discapacidad, 2016.**  
(Porcentaje respecto del total de la PET de cada tipo de discapacidad)

Niveles de Estudios	Tipos de discapacidad				% Total
	Física	Visual	Auditiva/ del lenguaje	Mental / Intelectual	
Sin estudios	13.0	16.7	4.5	35.3	15.0
Primaria	29.9	41.7	36.4	41.2	34.3
Educación Básica Especial	0.0	0.0	18.2	17.6	5.0
Secundaria	32.5	20.8	40.9	5.9	28.6
Superior No Universitaria	16.9	8.3	0.0	0.0	10.7
Superior Universitaria	5.2	12.5	0.0	0.0	5.0
Maestría/doctorado	2.6	0.0	0.0	0.0	1.4

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito de Piura – 2016. **Elaboración:** Propia.

En relación al nivel de severidad de la discapacidad, el Cuadro 4.6 evidencia que; *a mayor nivel de severidad de la discapacidad, menor es la posibilidad de acceder al sistema educativo*. En ese sentido, la PET con discapacidad que manifiesta tener un nivel de severidad leve y moderada de su discapacidad son quienes tienen mayor posibilidad de acceso a los niveles educativos y en especial al nivel superior. Caso totalmente adverso sucede en quienes su discapacidad es severa/grave y completa, pues ven muy limitado su acceso a la educación y casi a la educación superior. A ello se añade las dificultades específicas en el proceso de aprendizaje que se pueden derivar de las propias deficiencias de origen y del tipo y grado de severidad de la discapacidad.

**Cuadro 4. 6. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, por nivel de estudios alcanzado, según nivel de severidad de la discapacidad, 2016.**  
(Porcentaje respecto del total de la PET de cada nivel de severidad de la discapacidad)

Niveles de Estudios	Niveles de severidad de la discapacidad				% Total
	Leve	Moderada	Severa /grave	Completa	
Sin estudios	0.0	8.9	52.2	0.0	15.0
Primaria	13.3	38.6	26.1	100.0	34.3
Educación Básica Especial	6.7	5.9	0.0	0.0	5.0
Secundaria	33.3	31.7	13.0	0.0	28.6
Superior No Universitaria	26.7	9.9	4.3	0.0	10.7
Superior Universitaria	13.3	5.0	0.0	0.0	5.0
Maestría/doctorado	6.7	0.0	4.3	0.0	1.4

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito de Piura – 2016. **Elaboración:** Propia.

### ***Discapacidad y formación para el empleo***

La formación y la capacitación laboral o profesional constituyen uno de los recursos más importantes para el acceso laboral posterior o para mejorar el desempeño laboral actual. Al respecto, el Cuadro 4.7 indica que el 82.1% de la PET con discapacidad no ha realizado curso alguno de formación o capacitación laboral o profesional en los últimos dos años. Por tipo de discapacidad; existen diferencias apreciables en cuanto a la disposición para capacitarse laboralmente; solamente la PET con discapacidad física y visual son quienes han realizado esta actividad (23.4 y 29.2% respectivamente al interior de ellas), mientras que las personas con discapacidad auditiva/del lenguaje y mental/intelectual no han realizado capacitación laboral

alguna. Las razones serían por las mayores dificultades o limitaciones que se derivan de estos tipos discapacidades en relación a los otros tipos y por las mayores limitaciones sociales para comunicarse, guiarse, entender y desarrollar capacidades.

**Cuadro 4. 7. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, por cursos de capacitación laboral en los últimos dos años, según tipo de discapacidad, 2016.**  
(Porcentaje respecto del total de la PET de cada tipo de discapacidad)

Capacitación.	%	Tipos de discapacidad de la persona			
		Física	Visual	Auditiva/ del lenguaje	Mental / Intelectual
Si recibió curso	17.9	23.4	29.2	0.0	0.0
No recibió curso	82.1	76.6	70.8	100.0	100.0

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito de Piura – 2016. **Elaboración:** Propia.

### *Tipo de cursos realizados*

Sobre el tipo de cursos que la PET recibió, figuran los cursos de Masoterapia (28%), seguido de Repostería (24%), Computación/informática (24%) y Ventas y Marketing (8%), entre otros (Cuadro 4.8).

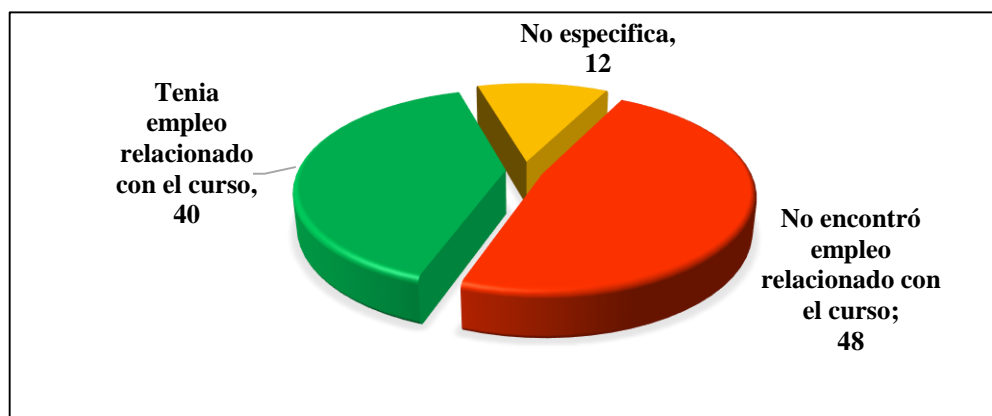
**Cuadro 4. 8. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, por tipo de cursos de capacitación laboral realizados en los últimos dos años, 2016.**  
(Distribución porcentual)

Tipo de curso.	% Total
Maso terapia	28.0
Repostería.	24.0
Computación/informática.	24.0
Ventas y marketing	8.0
Preparación de mermeladas y jugos de frutas	4.0
Peluquería/Estilista.	4.0
Administración y/o gestión pública.	4.0
Sistemas de seguridad y vigilancia electrónica.	4.0

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito de Piura – 2016. **Elaboración:** Propia.

Como este tipo de cursos de capacitación se dirige a adquirir o fortalecer competencias y habilidades que influyan en el acceso posterior a un empleo; el Gráfico 4.12 muestra que un 48% de las personas capacitadas no encontraron algún empleo relacionado con el curso llevado. Esto refleja que no hay una sincronización entre las capacitaciones requeridas en las demandas de empleo y la efectiva capacitación o

formación ocupacional de la PET con discapacidad. Por otro lado; un importante porcentaje (40%) llevaron el curso porque tenían trabajo relacionado con el curso; es decir fue por una cuestión de mejorar su desempeño laboral. Otro 12% de las personas con discapacidad no especificó su respuesta; declararon que llevaron el curso (específicamente repostería) no con fines de empleo posterior; sino por “ocio” y/o mejorar sus conocimientos para fines domésticos.



**Gráfico 4. 12. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según motivos de realizar cursos de capacitación laboral, 2016.**  
(Distribución porcentual)

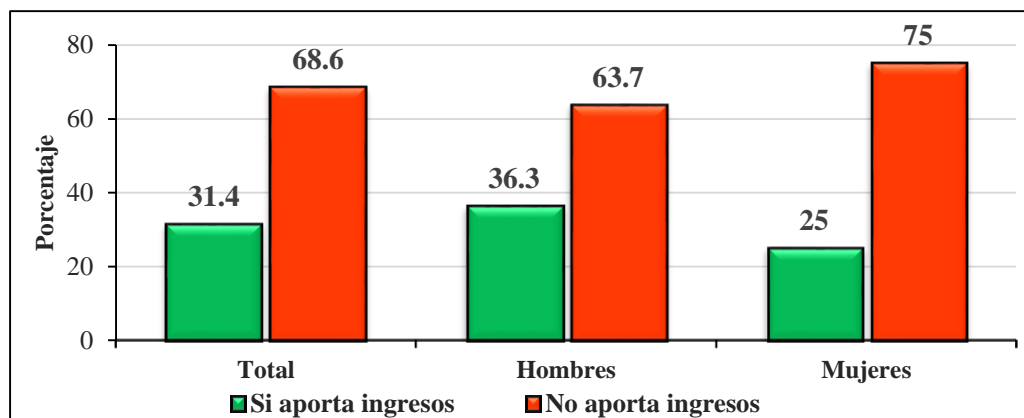
**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito de Piura – 2016. **Elaboración:** Propia.

Como se observa, la población con discapacidad accede por lo general a cursos de bajo nivel formativo laboral. En cambio, según se conoce, la Población en Edad de Trabajar en general o nacional, accede a programas de capacitación y especialización laboral de mayor calidad y acordes con la demanda laboral actual. Brecha desigual, generada, dado su mayor nivel educativo y las mayores oportunidades en sus actividades, en relación a la población con discapacidad.

#### **4.1.2 Situación laboral de la población con discapacidad**

##### **4.1.2.1 Situación específica de aportación de ingresos al hogar de la PET con discapacidad**

La mayor parte de PET con discapacidad entrevistada no cuenta con algún tipo ingreso personal que aporte a la unidad familiar (68.6%). De ellos, la proporción es más elevada entre las mujeres (75%) frente al 63.7% de los varones (Gráfico 4.13).



**Gráfico 4. 13. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según aportación económica a los ingresos de la unidad familiar, 2016.**  
(Distribución porcentual)

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito de Piura – 2016. **Elaboración:** Propia.

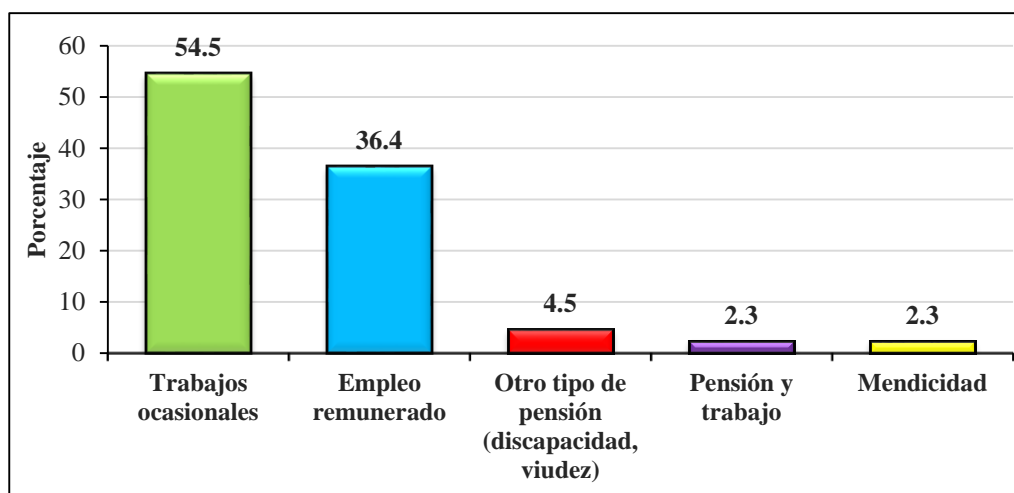
**La edad** es una variable que influye claramente en la aportación de ingresos al hogar, como se evidencia en el Cuadro 4.9 a medida que avanza la edad laboral el porcentaje de la PET con discapacidad que aportan un ingreso es mayor, no importa cuál sea la naturaleza de éste. Así; en la PET más joven, la tasa de aportación asciende a un 19.0% y alcanza un máximo en el tramo de 35 a 44 años (35.9%), probablemente por las obligaciones familiares, para luego descender de manera importante en el tramo de 55 a más años (29.2%), posiblemente por retirada del mercado de trabajo.

**Cuadro 4. 9. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad por aportación económica a los ingresos de la unidad familiar, según grupos de edad, 2016.**  
(Porcentaje respecto del total de la PET de cada tipo de discapacidad)

Aportación económica al hogar	Edad de la persona con discapacidad entrevistada					% Total 14 a más años
	14 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 a más años	
Si aporta	19.0	33.3	35.9	34.6	29.2	31.4
No aporta	81.0	66.7	64.1	65.4	70.8	68.6
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito de Piura – 2016. **Elaboración:** Propia.

Respecto al origen de los ingresos, se puede distinguir tres fuentes (Gráfico 4.14): ingresos por trabajo o empleo, cuyo porcentaje representa el 90.9% del total (trabajos ocasionales 54.5% y empleo remunerado 36.4%); pensión (jubilación, viudez, discapacidad) que alcanza en total el 6.8%, y; una tercera fuente, cuyos ingresos provienen de la mendicidad (2.3%).



**Gráfico 4. 14. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según origen de los ingresos aportados a la unidad familiar, 2016.**  
(Distribución porcentual)

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito de Piura – 2016. **Elaboración:** Propia.

#### 4.1.2.2 Situación de los indicadores laborales globales de la Población en Edad de Trabajar

##### a) *Tasa de Actividad*

El Cuadro 4.10 evidencia la gran disparidad en los niveles de participación laboral entre la PET con discapacidad del distrito de Piura y la PET nacional. La tasa de actividad de la PET con discapacidad para el periodo de estudio (2016) alcanza apenas el 35.7%, mientras que la PET nacional registra un 72.2%. Siendo esta brecha más del doble (36.5pp) desfavorable para la población con discapacidad.

**Cuadro 4. 10. Participación laboral de la Población en Edad de Trabajar, según grupo poblacional y sexo, 2016.**  
(Porcentaje respecto del total de población de 14 y más años de edad)

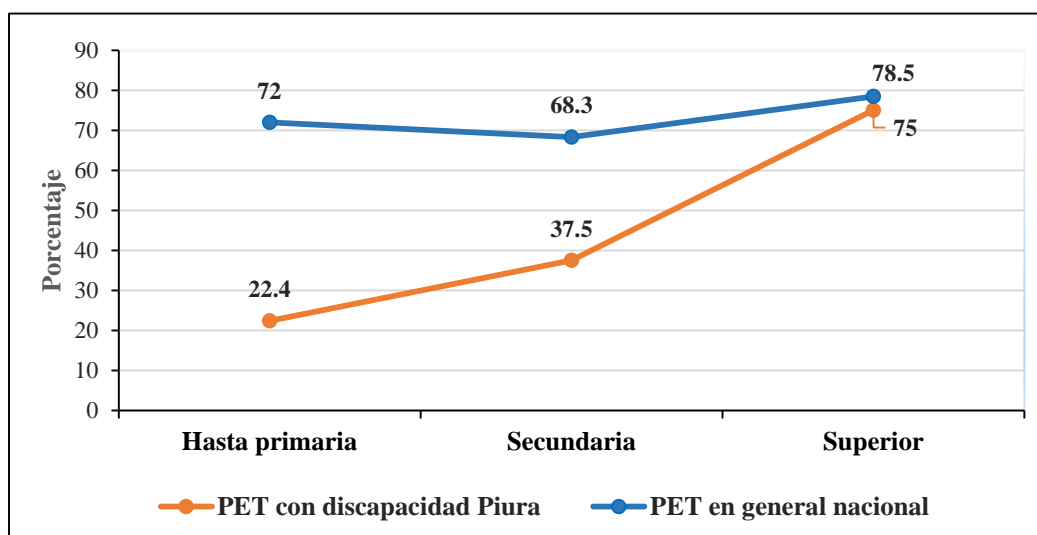
Condición laboral	PET con discapacidad distrito Piura			PET en general nacional		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Tasa de Actividad Económica (PEA)	35.7	36.3	35.0	72.2	81.2	63.3
Tasa de Ocupación o Ratio Empleo -Población	28.6	32.5	23.3	69.2	78.1	60.4
Tasa de desempleo	20.0	10.3	33.3	4.2	3.9	4.6
Tasa de empleo	80.0	89.7	66.7	95.8	96.1	95.4
Tasa de Inactividad (No PEA)	64.3	63.7	65.0	27.8	18.8	36.7

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.



En cuanto a las diferencias de género, la PET femenina en general presenta una tasa de actividad sustancialmente menor que la de su par masculino (63.3% vs. 81.2%); en tanto que en la PET con discapacidad, las mujeres tienen una tasa de actividad ligeramente menor que sus pares masculinos (35% vs. 36.3%). Sin embargo, la brecha que separa a la PET femenina con discapacidad de aquella PET femenina en general (28.3 p.p.) es significativamente menor que aquella brecha que separa a la PET masculina con discapacidad de la PET masculina en general (44.9 p.p.), pero; ambos desfavorables para la población con discapacidad.

Según el nivel educativo, en el Gráfico 4.15 se evidencia la baja participación laboral de la PET con discapacidad en relación a la PET nacional. Tan es así; que en el nivel primario la tasa de actividad o participación laboral de la PET nacional es más del triple y casi el doble en el nivel secundario que las tasas de la PET con discapacidad en esos niveles. Salvo en el nivel superior, donde la tasa de actividad de la PET nacional (78.5%) es ligeramente superior al de la población con discapacidad (75%). Esto significa, que un aspecto fundamental para la inclusión socio-laboral de la persona con discapacidad, estriba en el hecho de una imperiosa necesidad de la igualdad de oportunidades educativas para alcanzar el nivel educativo superior.



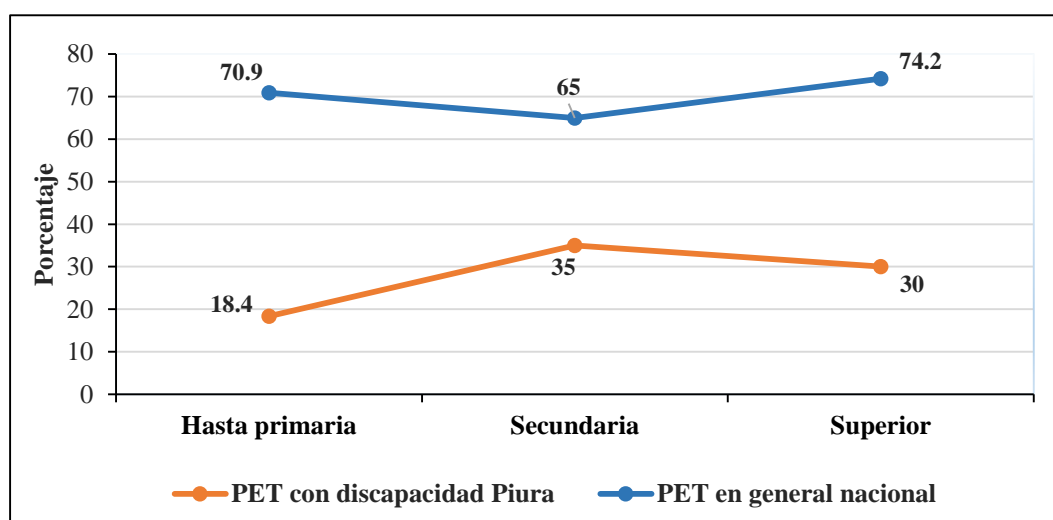
**Gráfico 4. 15. Tasa de Actividad de la Población en Edad de Trabajar por grupo poblacional, según nivel educativo alcanzado, 2016.**  
(Porcentaje respecto del total de PET de cada nivel educativo)

**Nota:** El nivel educativo considera la educación completa e incompleta. Nivel hasta primaria; incluye inicial o sin estudios y; en el caso de la PET con discapacidad incluye además la Educación Básica Especial. Nivel Superior, incluye universitario, no universitario y postgrado.

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

La PET nacional registró una tasa de ocupación del 69.2% muy superior a la de la PET con discapacidad (28.6%) (Cuadro 4.10). Esto significa, que en la población nacional, 69 de cada 100 personas en edad de trabajar se encontraban laborando y en la población con discapacidad sólo 29 de cada 100 de ellas; lo cual indica que existen más personas de la PET nacional ocupadas que forman parte del mercado de trabajo. Según género; la brecha del ratio fue mayor entre los hombres de ambas poblaciones en 45.6 p.p., a favor de los hombres de la PET nacional; mientras que la brecha entre los grupos de las mujeres fue de 37.1p.p., a favor de las mujeres de la PET nacional.

Las tasas de ocupación por niveles educativos son desfavorables para la PET con discapacidad, con brechas de 52.5, 30 y 44.2 p.p. respectivamente (Gráfico 4.16). Esto indica, que las posibilidades de participación laboral para la PET con discapacidad son menores que las de la PET nacional con el mismo nivel educativo<sup>51</sup>.



**Gráfico 4. 16. Tasa de Ocupación de la Población en Edad de Trabajar por grupo poblacional, según nivel de educación alcanzado, 2016.**  
(Porcentaje respecto del total de la PET de cada nivel de educación)

**Nota:** El nivel educativo considera la educación completa e incompleta. Nivel hasta primaria; incluye inicial o sin estudios y; en el caso de la PET con discapacidad incluye además la Educación Básica Especial. Nivel Superior, incluye universitario, no universitario y postgrado.

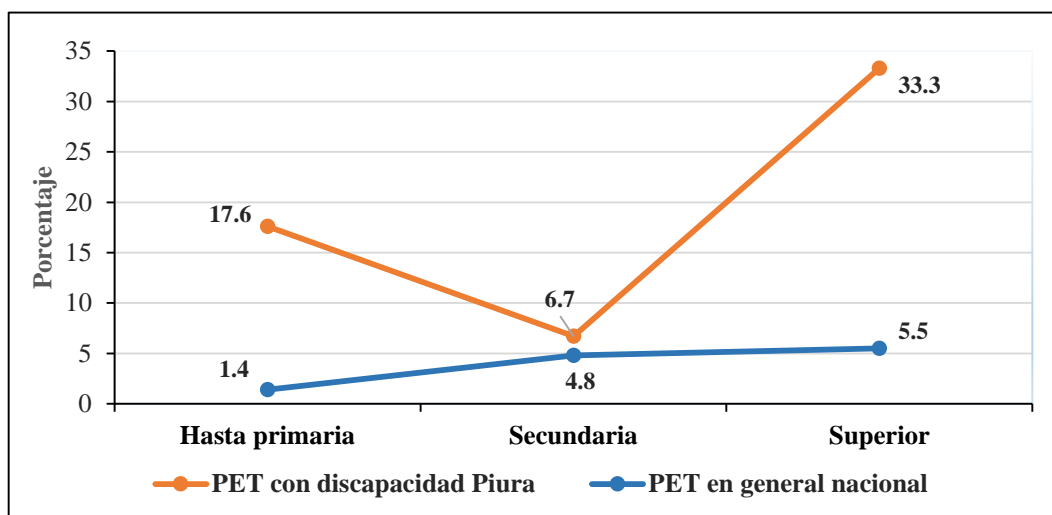
**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

<sup>51</sup> Maldonado (2007) encontró que a nivel nacional las personas sin discapacidad (PSD) tienen mayores probabilidades de participación laboral para cada año de estudio realizado que las PCD; ya que la probabilidad de participación de una PCD con 22 años de estudio es prácticamente la misma que tiene una PSD sin ningún nivel de formación. En términos de empleo, la probabilidad de ocupación de una PCD con 22 años de estudio es mucho menor que la probabilidad de ocupación de una PSD sin ningún nivel educativo.

### b) Tasa de desempleo

Como se puede observar en el Cuadro 4.10, la tasa de desempleo que enfrentan la Población Económicamente Activa (PEA) con discapacidad de Piura distrito (20%) es casi 5 veces más alta que la de la Población Económicamente Activa nacional (4.2%). Según comparación por género; los datos indican que, la tasa de desempleo de la PEA femenina con discapacidad (33.3%) es tres veces más alta que la de sus pares masculinos (10.3%) y siete veces más alta que la de la PEA femenina general nacional (4.6%). En el caso de los varones con discapacidad, la brecha con sus pares masculinos en general es de 6.4 p.p. (10.3% vs, 3.9%), sustancialmente menor que la brecha entre las poblaciones femeninas (28.7p.p.) pero alta todavía. Esto significa; que las mujeres con discapacidad afrontan una particular desventaja en la participación laboral en la sociedad piurana.

Según los niveles de educación (Gráfico 4.17), y como es de esperarse, las tasas de desempleo son desfavorables para la población con discapacidad en todos los niveles educativos, siendo en la educación superior alcanzan su máxima brecha de 27.8 p.p. desfavorable para la población con discapacidad.



**Gráfico 4. 17. Tasa de Desempleo de la Población Económicamente Activa por grupo poblacional, según nivel educativo alcanzado, 2016**  
(Porcentaje respecto del total de la PEA de cada nivel de educación)

**Nota:** El nivel educativo considera la educación completa e incompleta. Nivel hasta primaria; incluye inicial o sin estudios y; en el caso de la PET con discapacidad incluye además la Educación Básica Especial. Nivel Superior, incluye universitario, no universitario y postgrado.

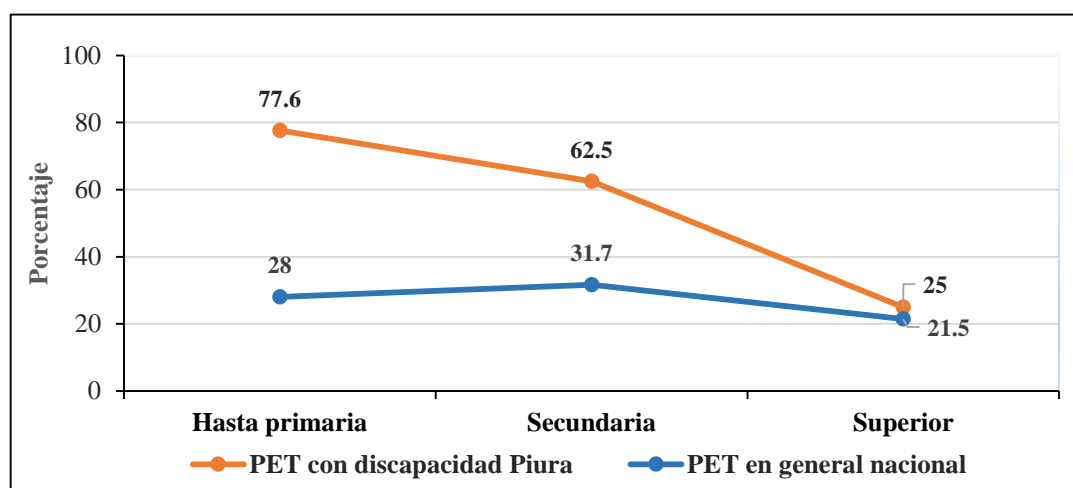
**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

Como se observa; el bajo nivel educativo de la población con discapacidad, genera finalmente una muy limitada oferta laboral y de baja calificación; y por ende bajos niveles de participación laboral en relación a la población nacional. Se observa pues, que el bajo nivel educativo es una limitante muy significativa en la situación socio-laboral de la población con discapacidad piurana.

### c) *Tasa de inactividad*

La población con discapacidad en edad laboral de Piura alcanzó una tasa de inactividad del 64.3%, y representa más del doble que la de la población laboral nacional (27.8%). Según sexo, en ambas poblaciones, las tasas de inactividad son más desfavorables para las mujeres (Cuadro 4.10).

El siguiente Gráfico 4.18 muestra que las curvas de inactividad de ambas poblaciones con respecto al nivel educativo son decrecientes, es decir; a mayor nivel de estudios, menor es la posibilidad de encontrarse inactivo. La PET con discapacidad presenta altas tasas de inactividad, especialmente entre los que tienen menores niveles de estudios en relación a la PET general. En la educación superior, la brecha de la inactividad entre ambas poblaciones es ligera (3.5 p.p.), pero, en desmedro de la población con discapacidad.



**Gráfico 4. 18. Tasa de Inactividad de la Población en Edad de Trabajar por grupo poblacional, según nivel educativo alcanzado, 2016.**  
(Porcentaje respecto del total de la PET de cada nivel de educación)

**Nota:** El nivel educativo considera la educación completa e incompleta. Nivel hasta primaria; incluye inicial o sin estudios y; en el caso de la PET con discapacidad incluye además la Educación Básica Especial. Nivel Superior, incluye universitario, no universitario y postgrado.

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

**d) Indicadores laborales de otros grupos poblacionales vulnerables**

Como se evidencia en el Cuadro 4.11, los niveles de participación laboral de la población con discapacidad de Piura distrito son inferiores en relación al de otras poblaciones consideradas laboralmente excluidas como la población juvenil y los adultos mayores para el año 2016. Por ejemplo; las tasas de actividad laboral de la población juvenil (51%) y de la población adulta mayor (44.8%) son mucho más altas que la de la población con discapacidad (35.7%). Asimismo; las diferencias en las tasas de desempleo son bastante significativas, ya que en la población con discapacidad alcanza el 20%, mientras que en los otros grupos poblacionales nacionales oscila entre el 1.85% y 9.9%.

**Cuadro 4. 11. Perú: Poblacionales vulnerables laboralmente y poblaciones por área de residencia, según su nivel de participación laboral, 2016.**  
(Porcentaje)

Indicadores laborales	PET con discapacidad Distrito Piura	Población Juvenil nacional (14 a 24 años)	Población adulta mayor nacional (65 y más años)	PET nacional rural	PET nacional urbano
	Porcentaje				
Tasa de Actividad	35.7	51.0	44.8	78.8	70.5
Ratio Empleo-Población	28.6	42.5	42.2	69.8	66.5
Tasa de desempleo	20.0	9.9	1.85	4.26	5.2
Tasa de Inactividad	64.3	49.0	55.2	21.2	29.5

**Nota:** Se considera Población en Edad de Trabajar de 14 y más años de edad.

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

**e) Situación específica de los indicadores laborales en la población con discapacidad**

Las personas con discapacidad no forman un colectivo homogéneo, ya que el tipo y el nivel de severidad de su limitación o discapacidad influyen de manera notable en su acceso a la participación laboral.

Según tipo de discapacidad, el Cuadro 4.12, muestra que población con discapacidad auditiva/del lenguaje alcanza la mayor tasa de actividad (63.6%), ello sería debido a que las deficiencias auditivas tienen menor impacto para la actividad y el empleo en relación a las otras deficiencias físicas, visuales o mentales. La discapacidad mental o intelectual (síndrome de Down, retardo mental, enfermedad y

trastornos mentales, etc.) afecta en mayor grado la situación laboral, ya que la población que padece dicha discapacidad accede en menor porcentaje a un empleo, sólo 6 de cada 100 de ellas tienen empleo.

**Cuadro 4. 12. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad por condición de la actividad; según tipo de discapacidad, 2016.**  
(Porcentaje respecto del total de la PET de cada tipo de discapacidad)

Condición de la actividad	Tipos de discapacidad de la PET.				% Total
	Física	Visual	Auditiva/del lenguaje	Mental / Intelectual	
<b>PEA</b>	<b>36.4</b>	<b>29.2</b>	<b>63.6</b>	<b>5.9</b>	<b>35.7</b>
Población ocupada	27.3	16.7	63.6	5.9	28.6
Población desocupada	9.1	12.5	0.0	0.0	7.1
<b>No PEA.</b>	<b>63.6</b>	<b>70.8</b>	<b>36.4</b>	<b>94.1</b>	<b>64.3</b>

**Nota:** La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral de la PCD distrito Piura - 2016. **Elaboración:** Propia.

Según la severidad de la discapacidad, las diferencias entre unas categorías y otras son más significativas. Como se aprecia en el Cuadro 3.13, las personas cuya severidad de su discapacidad es de nivel “completa” no trabajan ni están desempleadas; es decir, todos son inactivos o son No PEA. Las personas con nivel severa/grave de su discapacidad son activos en un porcentaje muy mínimo (4.3%). Muy diferente es la situación laboral de la población con severidad moderada y leve de su discapacidad, cuyas tasas de actividad representa el 41.6% y 46.7% respectivamente. Al mismo tiempo, la tasa de inactiva en la severidad de discapacidad tanto grave y completa, representan casi el doble en relación a la severidad leve y moderada. La consecuencia de la diferente situación en cuanto al mercado de trabajo se evidencia en el porcentaje de personas en desempleo: una parte considerable de las personas con menor severidad de discapacidad, como la leve (40.0%) y la moderada (32.7%) buscan un empleo, no lo encuentran y se declaran desempleadas, mientras que las personas con un mayor nivel de severidad de su discapacidad como la severa/grave y la completa tienen un nivel de desempleo nulo porque permanecen en situación de inactividad (95.7% los graves/severos y 100% la completa). Por lo que dentro del colectivo con discapacidad, constituyen un grupo altamente vulnerable en razón de sus altos niveles de inactividad.

**Cuadro 4. 13. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad por condición de la actividad, según nivel severidad de la discapacidad, 2016.**  
(Porcentaje respecto del total de la PET de cada tipo de discapacidad)

Condición de la actividad	Nivel de severidad de discapacidad.				% Total
	Leve	Moderada	Severa/ grave	Completa	
<b>PEA</b>	<b>46.7</b>	<b>41.6</b>	<b>4.3</b>	<b>0.0</b>	<b>35.7</b>
Población ocupada	40.0	32.7	4.3	00.0	28.6
Población desocupada	6.7	8.9	0.0	0.0	7.1
<b>No PEA</b>	<b>53.3</b>	<b>58.4</b>	<b>95.7</b>	<b>100.0</b>	<b>64.3</b>

**Nota:** La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

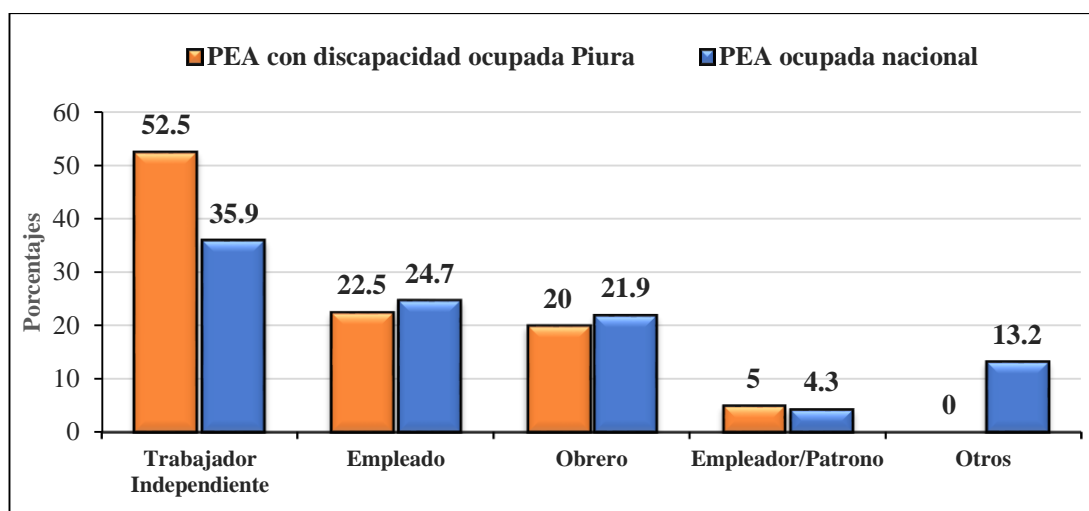
**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura 2016. **Elaboración:** Propia.

#### 4.1.2.3 Principales características de la situación laboral

##### a) Principales características de la Población Económicamente Activa ocupada (PEA ocupada)

##### *Empleo según categoría ocupacional*

La categoría ocupacional se refiere a la posición que la persona adquiere en el ejercicio de su trabajo.



**Gráfico 4. 19. Población Económicamente Activa Ocupada, por grupo poblacional, según categoría de ocupación, 2016.**  
(Porcentaje)

**Nota:** Otros; incluye trabajador del hogar y trabajador familiar no remunerado.

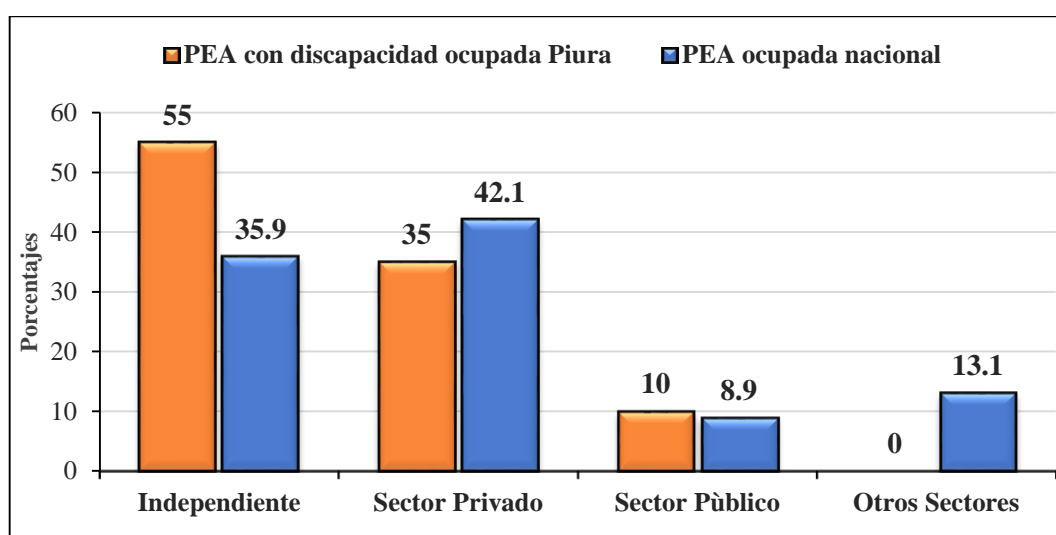
**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

El Gráfico 4.19 muestra que fueron los “trabajadores independientes”, “empleados” y “obreros” las tres las categorías ocupacionales que concentraron los

mayores porcentajes de trabajadores en ambas poblaciones. En la población con discapacidad más de la mitad (52.5%) de la PEA ocupada fueron “trabajadores independientes”, cuya brecha con la PEA nacional (35.9%) fue de 16.6 p.p. En las demás categorías las proporciones de ocupación son muy cercanas, a excepción de la categoría “otros”, que incluye a trabajadores del hogar y trabajadores familiares no remunerados, donde sólo la PEA nacional participó de ella (13.2%).

### ***Empleo según estructura del mercado***

Fueron los sectores “Independiente” y “Privado” a donde pertenecen en su gran porcentaje la PEA ocupada de ambas poblaciones (Gráfico 4.20). Al “sector independiente” pertenece el 55% de la PEA con discapacidad ocupada, y al “sector privado” el 42.1% de la PEA ocupada nacional. Esta alta presencia del trabajo autónomo especialmente en la PEA con discapacidad, puede deberse a muy diversos motivos, entre los que puede encontrarse el bajo nivel educativo de este colectivo (no calificados) y las limitaciones que encuentran (dada su discapacidad) para el acceso al empleo en los demás sectores. Le siguen con bajos porcentajes, los trabajadores del “Sector Público” (10% y 8.9% de la PEA ocupada respectivamente). Después se encontraron “Otros Sectores” como los Trabajadores del Hogar y los Trabajadores Familiares No Remunerados, al cual el 13.1% de la PEA ocupada nacional perteneció, pero ningún trabajador con discapacidad ocupó tal sector.



**Gráfico 4. 20. Población Económicamente Activa Ocupada por grupo poblacional, según estructura del mercado, 2016.**  
(Porcentajes)

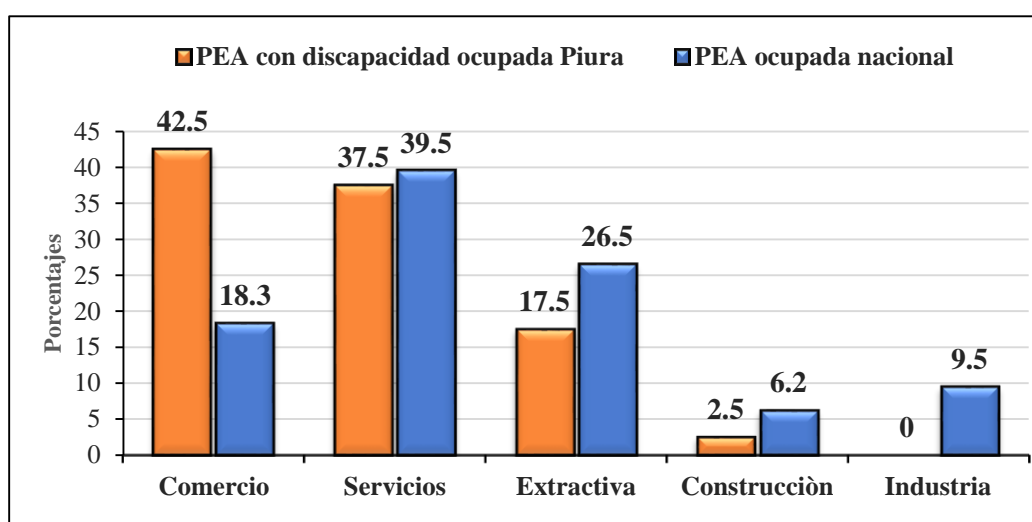
**Nota:** Otros; incluye trabajador del hogar y trabajador familiar no remunerado.

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.



### ***Empleo según rama de actividad económica***

Según la Figura 4.21 la PEA ocupada con discapacidad laboraba principalmente en la rama de actividad económica “Comercio” (42.5%), seguida de la rama “Servicios” (37.5%); la rama “Extractiva” (17.5%) y “Construcción” (2.5%). En cambio, en la PET nacional, el 39.5% de la PEA ocupada trabajaba en la rama de actividad económica “Servicios”; convirtiéndose en la principal rama de actividad de destino de los trabajadores; le siguen la rama “Extractiva” (26.5%), “Comercio” (18.3%); en tanto, las ramas “Industria” y “Construcción” fueron los de menos concentración de trabajadores, con 9.5% y 6.2%, respectivamente.



**Gráfico 4. 21. Población Económicamente Activa Ocupada, por grupo poblacional, según rama de actividad económica, 2016.**  
(Porcentajes)

**Nota:** Clasificación de ramas de actividad basada en el CIIU Rev. 4.

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

### ***Empleo según grupo ocupacional***

De acuerdo al Cuadro 4.14, en el 2016 las personas con discapacidad empleadas se desempeñan mayormente como “Vendedores” (40%), seguido del “Trabajador de Servicios” (22.5%), “Obreros y Jornaleros” (17.5%) y “Profesionales, Técnicos, Gerentes, Administrador y Funcionarios” (15%). Los grupos de ocupación con menor concentración de personas con discapacidad fueron “Conductor” (2.5%) y “Empleado de oficina” (2.5%).

En el caso de la PEA ocupada nacional, el grupo ocupacional con mayor preponderancia o desempeño fue el de “Agricultor, Ganadero y Pescador” (25.5%).

Le siguieron en orden de importancia las ocupaciones de “Vendedores” (15.7%), los “Trabajadores de los Servicios” (14.6%); los “Profesionales, Técnicos, Gerentes, Administrador y Funcionarios” (13.2%); y “Artesanos y Operarios” (10.6%).

Los grupos de menor calificación ocupacional como “Trabajador de los Servicios”, “Vendedor”, “Obrero y Jornalero” obtuvieron mayor preponderancia en la PEA ocupada con discapacidad en relación a la PEA ocupada nacional. Asimismo, la PEA con discapacidad no tuvo participación en todos los grupos ocupacionales.

**Cuadro 4. 14. Población Económicamente Activa Ocupada, por grupo poblacional, según grupo ocupacional, 2016.**  
(Porcentajes)

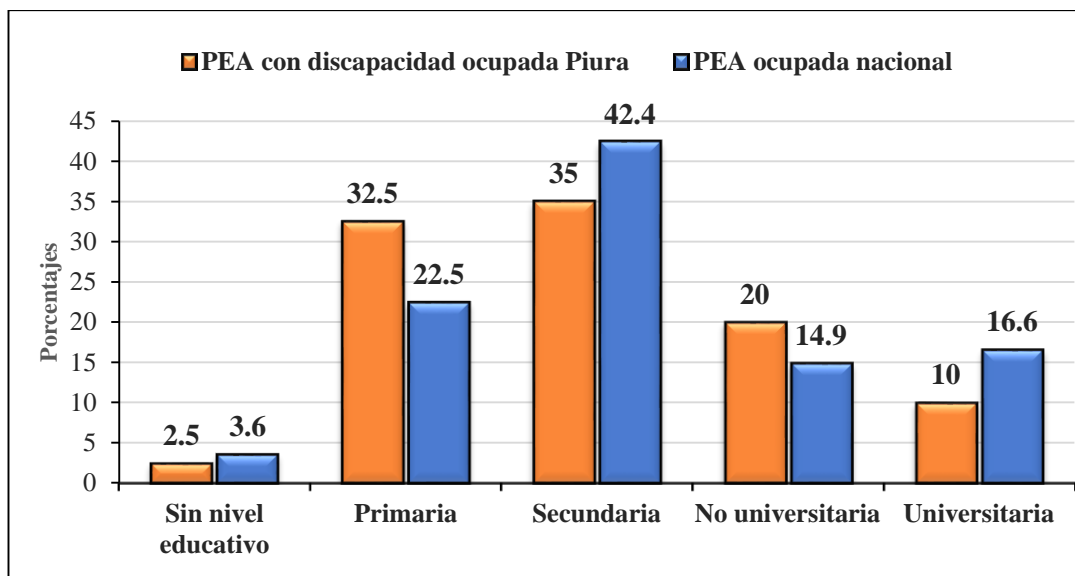
Grupo ocupacional	PEA Ocupada con discapacidad Piura distrito	PEA Ocupada general nacional
<b>Vendedor</b>	40.0	15.7
<b>Trabajador de los Servicios</b>	22.5	14.6
<b>Obrero y Jornalero</b>	17.5	4.3
<b>Profesional, Técnico/ Gerente, Administrativo y Funcionario</b>	15.0	13.2
<b>Conductor/Chofer</b>	25	6.8
<b>Empleado de oficina</b>	2.5	6.9
<b>Agricultor, Ganadero, Pescador/Minero y Cantero</b>	0	25.5
<b>Artesano y Operario</b>	0	10.6
<b>Trabajador del Hogar</b>	0	2.4

**Nota:** La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

### ***Empleo según nivel educativo***

En el Gráfico 4.22 se aprecia que en el 2016 la mayor proporción de trabajadores con discapacidad (35%) y de trabajadores en general (42.4%) alcanzaron el nivel educativo secundario; seguido por aquellos que lograron alcanzar la primaria (32.5% Vs. 22.5% respectivamente). Luego se encontraban aquellos trabajadores con educación superior no universitario (20% Vs. 14.9%); y la universitaria (10% Vs. 16.6%) favorable a la PEA ocupada nacional en general. Finalmente; en ambas poblaciones ocupadas, un bajo porcentaje no tuvieron instrucción educativa.



**Gráfico 4. 22. Población Económicamente Activa Ocupada, por grupo poblacional, según nivel educativo alcanzado, 2016.**  
(Porcentaje)

**Nota:** El nivel educativo considera la educación completa e incompleta. Nivel primario incluye, en el caso de la población con discapacidad la Educación Básica Especial. El Nivel universitario incluye postgrado.

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

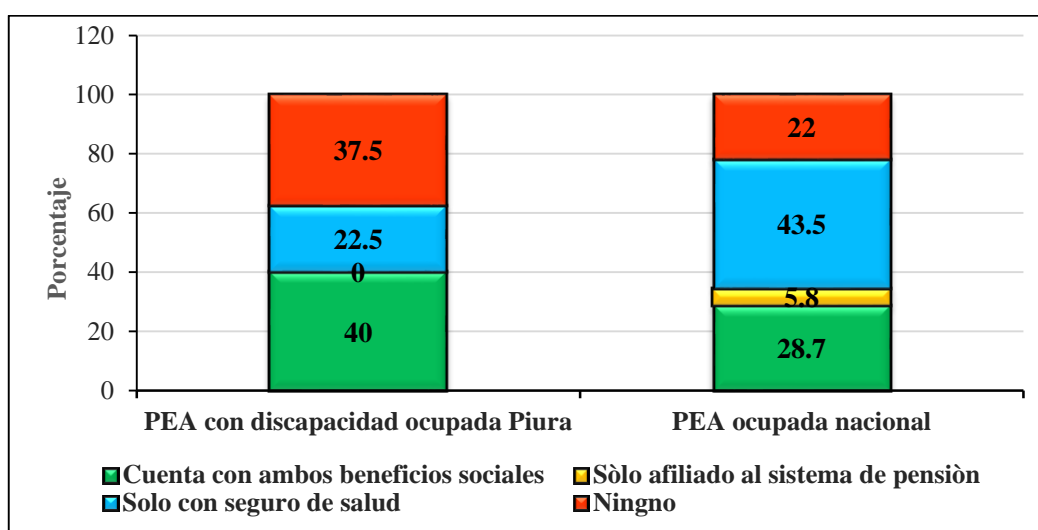
### ***Seguridad social y pensional de los trabajadores***

Conocer el grado de afiliación al seguro de salud y al sistema de pensión de los trabajadores de ambas poblaciones es de suma relevancia, pues de cierta manera indica las condiciones de precariedad que pueden sufrir los trabajadores al no poder acceder a una atención médica ante accidentes o contar con un fondo monetario al final de su vida como trabajador.

De acuerdo con el Gráfico 4.23 en el 2016, el 62.5% de la PEA ocupada con discapacidad contó con alguno de estos dos beneficios de protección social (el 40% accedió a ambos beneficios sociales y el 22.5% solo contó con algún seguro de salud. En el caso de la PEA en general nacional, el 78% de ella contó con alguno de estos dos sistemas de protección social (el 28.7% accedió a ambos beneficios, el 43.5% solo al seguro de salud y el 5.8% restante solo estuvo afiliado a un sistema de pensiones).

Al analizar de manera individual la tenencia de los beneficios de los programas de protección social, se observa que del total de ocupados con discapacidad el 62.5% contó con un seguro de salud y el 40% aportó a una pensión. Caso contrario sucede con la población nacional ocupada, donde el 72.2% tiene seguro de salud y el 34.5% aportó a una pensión. Lo cual demuestra una importante diferencia en los

niveles de acceso entre ambos beneficios sociales, siendo el más preocupante para ambas poblaciones la afiliación a un sistema de pensiones porque se esperaría que la gran masa de trabajadores no reciba una pensión al llegar a la etapa de adulto mayor.



**Gráfico 4. 23. Población Económicamente Activa Ocupada, por grupo poblacional, según afiliación al sistema de seguridad social y pensional, 2016.**  
(Porcentaje)

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

### ***Modalidad contractual de los asalariados***

El MTPE (2016), cita que la falta de tenencia de un contrato laboral por parte de los trabajadores dependientes favorece el crecimiento de la informalidad laboral e inseguridad en el empleo (por ejemplo, no se cuenta con la afiliación a un sistema de salud y a un sistema de pensión por jubilación), además de no poder gozar de otros principales derechos laborales (vacaciones, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, entre otros)

Según el Cuadro 4.15, en el año 2016, el 94.1% del total de trabajadores asalariados con discapacidad del distrito de Piura y el 56% del total de los trabajadores asalariados a nivel nacional contaron con un contrato laboral, de los cuales la gran parte de estos grupos presentó principalmente un contrato a plazo fijo/temporal (75% y 38.4% respectivamente) y un contrato indefinido/permanente (18.8% y 16.8% respectivamente). Resultados que resultan muy significativos para la población con discapacidad ocupada asalariada en relación a los trabajadores asalariados en general en cuanto a la tenencia de contrato laboral.

**Cuadro 4. 15. Población Económicamente Activa Ocupada Asalariada, por grupo poblacional, según tenencia y modalidad contractual, 2016.**  
(Porcentajes)

<b>Grupo ocupacional</b>	<b>PEA asalariada con discapacidad - Piura</b>	<b>PEA asalariada nacional</b>
<b>Con contrato</b>	<b>94,1</b>	<b>56,0</b>
Plazo fijo/temporal	75,0	38,4
Indefinido/nombrado/permanente	18,8	16,8
Otro tipo de contrato	0,3	0,8
<b>Sin contrato</b>	<b>0,0</b>	<b>42,5</b>
<b>No especifica</b>	<b>5,9</b>	<b>1,5</b>

**Nota:** Plazo fijo está sujeto a modalidad e incluye además la modalidad de Locación de Servicios, régimen especial CAS. Otro tipo de contrato, en el caso de la PEA nacional, comprende convenios de formación laboral juvenil, practicas pre-profesionales y periodo de prueba.

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

### ***Ingreso mensual y jornada laboral semanal***

En el Cuadro 4.16 se observa que el ingreso promedio mensual de la PEA ocupada nacional (S/ 1,371.00) supera en S/ 212 al de la PEA con discapacidad ocupada Piura (S/ 1,159.00). Es decir, que las personas con discapacidad trabajadoras del distrito de Piura percibieron en promedio el 84.5% de los ingresos mensuales que percibió la población ocupada nacional. No obstante; en ambas poblaciones, son superiores a una Remuneración Mínima Vital que equivale a S/ 850.00 mensuales.

Según sexo, en ambas poblaciones los hombres percibieron mayores ingresos mensuales que sus pares femeninos. Los trabajadores hombres en general percibieron S/ 387.0 más que los trabajadores con discapacidad. Caso contrario sucede con el grupo femenino, donde las trabajadoras con discapacidad perciben S/ 40.0 más que los ingresos de las trabajadoras en general.

Asimismo; en el Cuadro 4.16 se observa la desigualdad de ingresos laborales en los diversos grupos de edad y en todos los niveles de estudio desfavorables para la población ocupada con discapacidad. En ambas poblaciones, los ocupados con educación superior, son quienes perciben los mayores ingresos mensuales. En este caso; a medida que se incrementa el nivel educativo se incrementan también los ingresos laborales; pero con una clara desventaja para la población con discapacidad.

Por consiguiente; son importantes las diferencias educativas para explicar las diferencias de ingresos entre la población con discapacidad y la población en general.

**Cuadro 4. 16. Ingreso laboral promedio mensual de la Población Económicamente Activa Ocupada, por grupo poblacional y características demográficas, 2016.**  
(Soles y variación porcentual)

Concepto	Grupo poblacional		Comparaciones	
	PEA ocupada nacional S/	PEA ocupada con discapacidad distrito Piura S/	Diferencia nominal ingresos S/	Diferencial % en los ingresos
<b>Ingreso laboral promedio mensual</b>	1,371.0	1,159.0	212.0	84.5
<i><b>Por sexo</b></i>				
Hombre	1,556.0	1,169.0	387	75.1
Mujer	1,101.0	1,141.0	- 40.0	103.6
<i><b>Por grupo de edad</b></i>				
De 14 a 24 años	886.0	775.0	111.0	87.5
De 25 a 44 años	1,475.0	1,322.0	153.0	89.6
De 45 y más años	1,254.0	961.0	293.0	76.6
<i><b>Por nivel de estudios</b></i>				
Hasta primaria	706.0	688.0	18.0	97.5
Secundaria	1,166.0	1,091.0	75.0	93.6
Superior	2,072.0	1,788.0	284.0	86.3

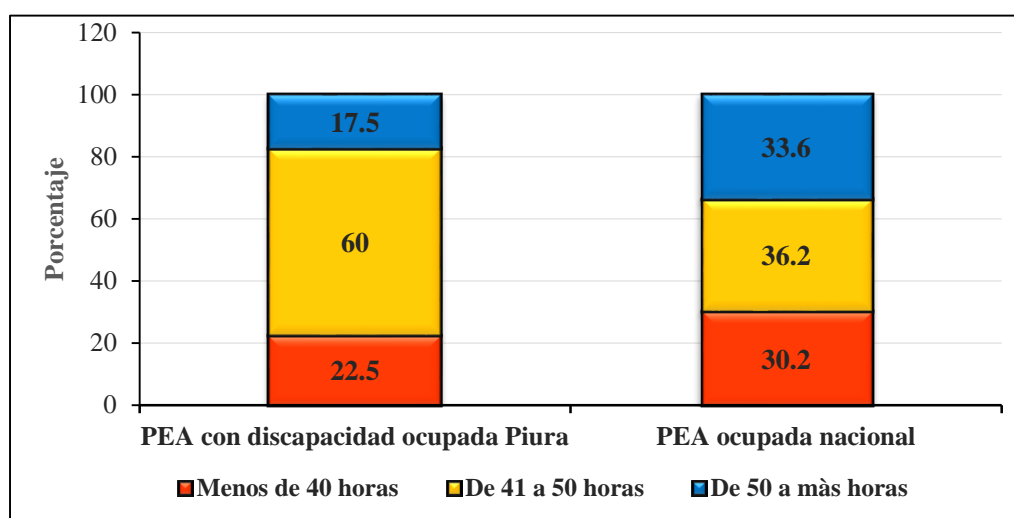
**Nota:**

- % diferencial de los ingresos; es la proporción que representan los ingresos de la PEA con discapacidad sobre los Ingresos de la PEA nacional.
- Se consideran los ingresos totales por trabajo de la ocupación principal y secundaria del trabajador. Para el cálculo del ingreso promedio laboral de la PEA nacional, se excluye a las personas con ingresos mayores a 25,000 soles mensuales; así como a los Trabajadores Familiares No Remunerados – TFNR y a la PEA ocupada sin ingresos.
- El nivel de estudios considera la educación completa e incompleta. Nivel hasta primaria; incluye inicial o sin estudios y; en el caso de la PEA con discapacidad incluye además la Educación Básica Especial. Nivel Superior, incluye universitario, no universitario y postgrado.

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

Con relación a la jornada laboral de los trabajadores, de acuerdo al Gráfico 4.24 se observa que el 82.5% de los ocupados con discapacidad y el 66.4% de los ocupados en general laboró menos de 50 horas a la semana (la mayor parte en ambas poblaciones trabajó entre 41 a 50 horas semanales); seguido de aquellos trabajadores que laboraron menos de 40 horas semanales en el caso de los ocupados con

discapacidad (22.5%) y de aquellos con más de 50 horas semanales para los ocupados en general (33.6%).



**Gráfico 4. 24. Población Económicamente Activa Ocupada, por grupo poblacional, según rango de horas semanales laboradas, 2016.**  
(Porcentajes)

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

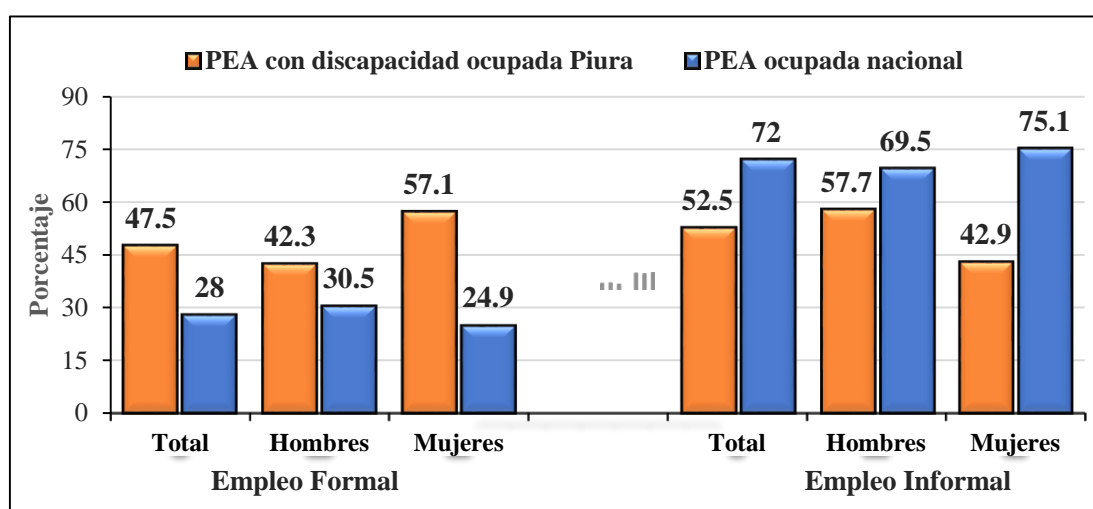
### *Empleo formal e informal*

De manera general, el empleo informal<sup>52</sup> está referido a aquellos trabajadores que laboran en unidades productivas no registradas en la administración tributaria (no cuentan con RUC registrado en la SUNAT); así como los trabajadores dependientes que laboran en empresas inscritas en SUNAT, pero que no cuentan con beneficios sociales (en este caso, que no tienen seguro de salud financiado por su empleador); y adicionalmente, a los trabajadores familiares no remunerados (MTPE, 2017).

---

<sup>52</sup> De acuerdo a diferentes estudios, el empleo informal tiene varios impactos negativos. El nivel de bienestar social (protección social) que los trabajadores informales reciben es significativamente menor que en el caso de los trabajadores con empleo formal. El empleo informal es eventual y los ingresos generados son altamente inestables e irregulares. Asimismo, dado que el empleo informal representa un alto porcentaje del empleo total, la ampliación de la brecha salarial entre trabajadores informales y formales contribuye a la desigualdad salarial. Muchos de los trabajadores informales se encuentran en condiciones de trabajo inseguras y tienen déficit de calificación. Sus ingresos suelen ser irregulares y más bajos de los que se perciben en la economía formal, tienen jornadas laborales más extensas y no están representados ni pueden ejercer el derecho a la negociación colectiva. En suma, es una situación altamente vulnerable porque los trabajadores informales están fuera del alcance de los regímenes de seguridad social y de la legislación laboral. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MITPE, 2017, pág. 74)

Como se observa en el Gráfico 4.25 en el año 2016, el 52.5% de la PEA con discapacidad Ocupada y el 72.0% de PEA ocupada nacional laboraron en condiciones informales. En la PEA nacional, las mujeres son más propensas a tener un empleo informal; ya que su tasa de empleo informal (75.1%) es mayor a la masculina (69.5%). Caso contrario sucede en la PEA ocupada con discapacidad; donde hombres tienen una mayor propensión de conseguir un empleo informal que las mujeres, porque la tasa de empleo informal masculina (57.7%) es mayor a la tasa informal femenina (42.9%), registrando una brecha de 14.8 p.p.



**Gráfico 4. 25. Población Económicamente Activa Ocupada, por grupo poblacional y sexo, según empleo formal e informal, 2016.**  
(Absoluto y porcentaje)

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

En el caso de la PEA con discapacidad ocupada, lo que estimularía el empleo “informal” sería el grueso de trabajadores independientes que conforma dicha PEA. Maldonado (2006a) sostiene que esta situación de informalidad se genera ante su exclusión laboral, donde los individuos deben buscar alternativas que les permita agenciarse de ingresos, en ese sentido se genera el desarrollo de un sector de subsistencia basado en el autoempleo en pequeñas unidades de producción, en este caso urbanas (Piura distrito); donde la mayoría de ellas son informales, presentan nulos niveles de asociatividad, tienen tecnologías desfasadas, y muchas de ellas no cuentan con acceso al financiamiento.

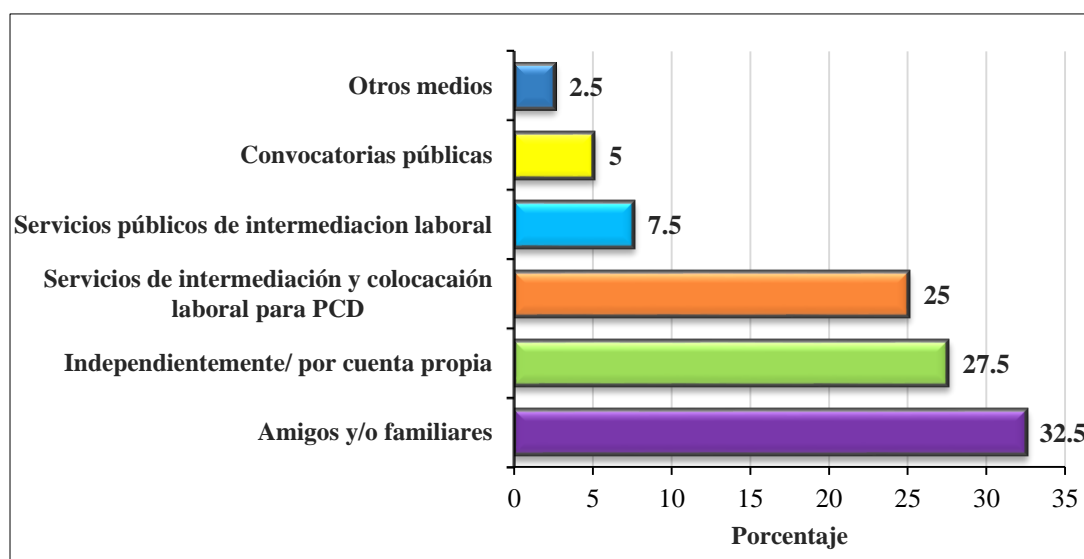


▪ **Características específicas de la PEA con discapacidad ocupada**

En términos de PEA, la tasa de empleo para el año 2016 de la población con discapacidad de Piura distrito (Cuadro 4.10) alcanzó el 80% (8 de cada 10 personas que participaron en el mercado laboral estaban empleadas y 2 desempleadas pero buscando trabajo), y es inferior a la tasa de empleo de la PEA nacional (95.8%).

***Medio de acceso al actual empleo***

Como se observa en la Figura 4.26, para la población con discapacidad ocupada, los tres principales medios de acceso a su actual empleo fueron los contactos personales a través de amigos y/o familiares (32,5%), en forma independiente o por cuenta propia (27,5%) y los Servicios de Intermediación y Colocación Laboral Específicos para personas con discapacidad del Centro Especializado de Rehabilitación Profesional CERP ESSALUD (25%). Los Servicios Públicos de Intermediación laboral, como del Centro de Empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura y las convocatorias públicas son las otras dos vías utilizadas en menor grado para acceder al empleo (7,5% y 5%, respectivamente). Esta información pone de relieve el importante papel que están jugando estos servicios de cara a la consecución de un empleo para las personas con discapacidad del distrito de Piura.



**Gráfico 4. 26. Distrito de Piura: Población Económicamente Activa con discapacidad ocupada, según medio de acceso al empleo actual, 2016.**  
(Porcentaje)

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016.

### ***Dificultades previas para el acceso al actual empleo***

Como se puede apreciar en el Cuadro 4.17, los obstáculos para acceder al actual empleo a causa de su limitación o discapacidad fueron: “Convocatorias laborales con perfil muy exigente” (50%), la “no existencia de puestos adaptados” a las necesidades del tipo y grado de la discapacidad (42.5%) y, los “prejuicios familiares y de la sociedad” sobre la persona con discapacidad (37.5%). Asimismo, es significativo la “falta de acceso al transporte público” adecuado (15%), sumado su alto costo (dada su discapacidad y limitaciones, por lo general se ven obligadas a hacer uso de transporte personalizado como taxis o moto-taxis, ya que el servicio común en buses o combis locales le es inadecuado y dificultoso su uso). Sólo el 17.5% de la PEA con discapacidad ocupada no encontró obstáculos para acceder a su actual empleo.

**Cuadro 4. 17. Distrito de Piura: Población Económicamente Activa con discapacidad ocupada, según dificultad para conseguir el empleo actual, 2016.**  
(Porcentaje)

<b>Dificultad detectada</b>	<b>% Total</b>
Convocatorias laborales con perfil muy exigente	50.0
Limitado acceso a las publicaciones de las convocatorias laborales	5.0
No existen puestos adaptados para personas con discapacidad	42.5
Acceso al transporte público	15.0
Prejuicios familiares y de la sociedad	37.5
Ninguna	17.5

**Nota:** Los datos no suman el 100% por ser una pregunta con respuestas múltiples.

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016

### ***Dificultades en el desempeño del actual empleo***

En el Cuadro 4.18, se observa que las principales dificultades que limita el desempeño del empleo de la población con discapacidad son “el bajo nivel salarial o de ingresos” que perciben (67.5%) y la “duración extra de la jornada de trabajo” (17.5%). Otras dificultades en menor escala son el “transporte público poco accesible” para las personas con discapacidad (7.5%), el “horario de trabajo poco flexible” (5%), la “no adaptación de la infraestructura del edificio e instalaciones” (2.5%) y la “organización y ritmo del trabajo” (2.5%). Es significativo que el 27.5% de la PEA con discapacidad ocupada declaró no tener dificultad alguna que limite el desempeño o desarrollo de su trabajo.

**Cuadro 4. 18. Distrito de Piura: Población Económicamente Activa con discapacidad ocupada, según dificultades que limitan el desempeño de su empleo actual, 2016.**  
(Porcentaje)

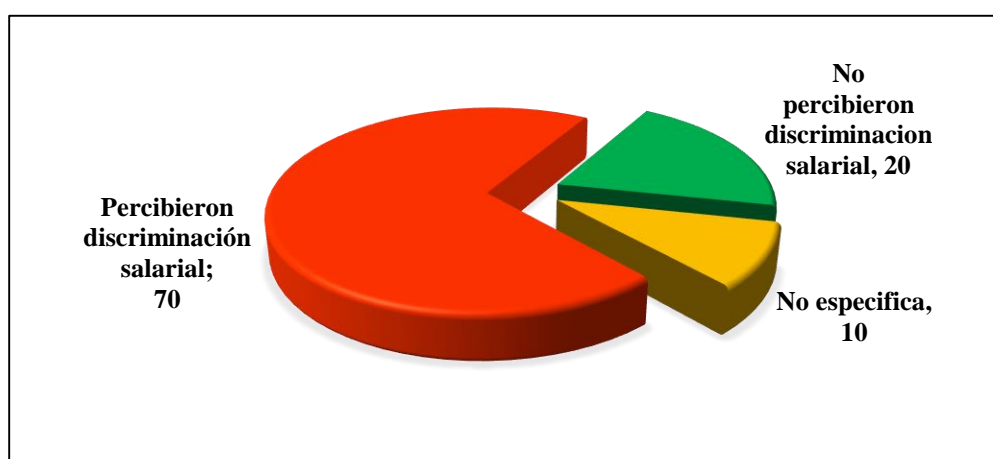
Limitación detectada	Porcentaje
Duración extra de la jornada de trabajo	17.5
Organización y ritmo del trabajo	2.5
Horarios de trabajo	5.0
Acceso físico al edificio e instalaciones	2.5
Acceso al transporte	7.5
Nivel Salarial bajo	67.5
Ninguna	27.5

**Nota:** Los datos no suman el 100% por ser una pregunta con respuestas múltiples.

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016.

### ***Discriminación salarial y/o de ingresos laborales***

Según el Gráfico 4.27 el 70% de la población con discapacidad manifestó que existe discriminación en la percepción de los salarios y/o ingresos. Porque los trabajadores sin discapacidad tienen mayor ventaja en cuanto al acceso y en mejores condiciones a puestos laborales de mayor calidad y por tanto de mayor remuneración o de ingresos mensuales, ya que no afrontan las dificultades, limitaciones o desventajas sociales derivadas de la situación de la discapacidad.



**Gráfico 4. 27. Distrito de Piura: Población Económicamente Activa con discapacidad ocupada, por percepción de discriminación salarial respecto de los trabajadores sin discapacidad, 2016.**  
(Porcentaje)

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura – 2016.

### ***Ingreso laboral mensual por tipo de discapacidad y por nivel de severidad***

La discapacidad influye sobre la obtención del nivel de ingresos o salario del trabajador con discapacidad. El Cuadro 4.19, indica que los trabajadores con discapacidad física son los que perciben los ingresos de mayor nivel, en comparación con los trabajadores con los otros tipos de discapacidad. Los trabajadores con discapacidad mental y/o intelectual perciben los menores ingresos, llegando a percibir como máximo hasta una Remuneración Mínima Vital (S/ 850,00).

**Cuadro 4. 19. Distrito de Piura: Población Económicamente Activa con discapacidad ocupada por tipo de discapacidad, según nivel de ingreso laboral mensual, 2016.**  
(Porcentaje respecto del total de PEA ocupada de cada tipo de discapacidad)

Remuneración/Ingreso mensual.	% Total PEA ocupada	Tipo de discapacidad.			
		Física	Visual	Auditiva/ del lenguaje	Mental / Intelectual
Menos de S/ 500.00	20.0	19.0	0.0	28.6	0,0
Entre S/ 500.00 y S/ 850.00	22.5	14.3	50.0	21.4	100.0
Entre S/ 851.00 y S/ 1,000.00	22.5	23.8	0.0	28.6	0.0
Entre S/ 1, 100.00 y S/ 1,500.00	10.0	0.0	25.0	21.4	0.0
Entre S/ 1, 550.00 y S/ 2, 000.00	15.0	23.8	25.0	0.0	0.0
Entre S/ 2, 100.00 y S/ 2, 500.00	7.5	14.3	0.0	0.0	0.0
Entre S/ 3, 000.00 y S/ 4, 000.00	2.5	4.8	0.0	0.0	0.0
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

**Nota:** La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

Se considera los ingresos totales por trabajo de la ocupación principal y secundaria del trabajador.

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura – 2016

Según el nivel de severidad de la discapacidad, como se evidencia en el Cuadro 4.20, los trabajadores con discapacidad de tipo leve y moderada son los que perciben los mayores niveles de ingresos laborales mensuales, a excepción de un caso de discapacidad severa/grave (tipo físico) que percibe el más alto nivel de los ingresos (quien es ingeniero civil de profesión); pero al igual que los trabajadores con discapacidad completa no perciben o acceden a los otros niveles de ingreso (se encuentran inactivos o no ocupados).

**Cuadro 4. 20. Distrito de Piura: Población Económicamente Activa con discapacidad ocupada por severidad de la discapacidad, según nivel de ingreso laboral mensual, 2016.**  
(Porcentaje respecto del total de PEA ocupada de cada nivel de severidad de la discapacidad)

Remuneración/Ingreso mensual	Nivel de severidad de la discapacidad				% Total PEA
	Leve	Moderada	Severa/ grave	Completa	
Menos de S/. 500.00	0.0	24.2	0.0	0.0	20.0
Entre S/ 500,00 y S/ 850,00	33.3	21.2	0.0	0.0	22.5
Entre S/ 851,00 y S/ 1,000,00	16.7	24.2	0.0	0.0	22.5
Entre S/ 1, 100,00 y S/ 1, 500,00	16.7	9.1	0.0	0.0	10.0
Entre S/ 1, 550,00 y S/ 2, 0000,00	16.7	15.2	0.0	0.0	15.0
Entre S/ 2, 100,00 y S/ 2, 500,00	16.7	6.1	0.0	0.0	7.5
Entre S/ 3, 000,00 y S/ 4, 000.00	0.0	0.0	100.0	0.0	2.5
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

**Nota:** La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

Se considera los ingresos totales por trabajo de la ocupación principal y secundaria del trabajador.

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura – 2016.

Como se observa, los resultados sugieren que la discapacidad tiene un impacto negativo sobre la participación laboral y los ingresos laborales de los individuos, y por ende limitan y afectan su inclusión y participación en igualdad de oportunidades en la sociedad en este caso Piurana.

#### ***b) Principales características de la Población Económicamente Activa desocupada***

##### ***Composición de población desocupada***

Según el Cuadro 4.21, la composición de población desocupada con discapacidad fue mayormente mujer (70%), adulta (80%) y con nivel educativo superior (60%). En cambio en la población nacional, la población desempleada fue mayormente masculina (54,3%), joven (49,3%) y con nivel educativo alcanzado de secundaria (49,3%).

Es decir, la PEA con discapacidad, a pesar de contar con nivel superior de educación, su nivel de desempleo es alto en relación que sus otros niveles educativos y a todos los niveles educativos de la PEA desocupada nacional.

**Cuadro 4. 21. Población Económicamente Activa desocupada, por grupo poblacional y características demográficas, 2016.**  
(Porcentajes)

Características demográficas	Grupo poblacional	
	PEA con discapacidad desocupada Piura distrito	PEA desocupada nacional
<b>Total relativo</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<i><b>Por sexo</b></i>		
Hombre	30.0	54.3
Mujer	70.0	45.7
<i><b>Por grupo de edad</b></i>		
14 a 24 años	0.0	49.3
25 a 44 años	80.0	29.1
45 a más años	20.0	21.6
<i><b>Por nivel de estudios</b></i>		
Hasta primaria	30.0	8.7
Secundaria	10.0	49.3
Superior	60.0	41.9

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

### ***Medios de búsqueda de empleo***

De acuerdo al Cuadro 4.22, los principales medios de búsqueda de empleo en la PEA nacional desocupada fue a partir de las relaciones personales con” amigos o parientes” (51.1%), “búsquedas a través de la prensa e internet” (25.4%), “empleador o patrono” (16.7%), “agencia de empleo o bolsa de trabajo” (6.1%). En la población con discapacidad desocupada, el principal medio también fue a través de “amigos o parientes” (34.6%), seguido de por “cuenta propia” (30.8%) y de la búsquedas a través de la “prensa e internet” (15.4%). La PEA con discapacidad desocupada también hizo un uso pero mínimo de los “servicios de intermediación y colocación laboral para personas con discapacidad” (7.7%); los cuales son brindados especialmente por el Centro Especializado de Rehabilitación Profesional CERP EsSalud de Piura (sólo para personas con discapacidad afiliadas al seguro social de EsSalud) y el Centro de Empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Piura, donde es posible que puedan acceder a una mayor variedad de recursos y apoyos, tales como cursos de formación ocupacional, orientación laboral por técnicos, etc. No obstante;

como se observa, son usados por un porcentaje muy pequeño; motivo al parecer por el desconocimiento de su existencia por parte de la población con discapacidad y de sus organizaciones.

**Cuadro 4. 22. Población Económicamente Activa desocupada, por grupo poblacional, según medio de búsqueda de empleo, 2016.**  
(Porcentaje)

Medio de búsqueda	Grupo poblacional	
	PEA desempleada con discapacidad Piura distrito	PEA desempleada nacional
<b>Total relativo</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Amigos y familiares	34,6	51,1
Independiente/por cuenta propia/otros	30,8	0,7
Demandas de empleo de prensa/internet	15,4	25,4
Convocatoria públicas/empleador/patrono	7,7	16,7
Servicios de intermediación y colocación laboral para específicos para PCD	7,7	0,0
Servicios de intermediación laboral/ agencia de empleo/bolsa de trabajo	3,8	6,1

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

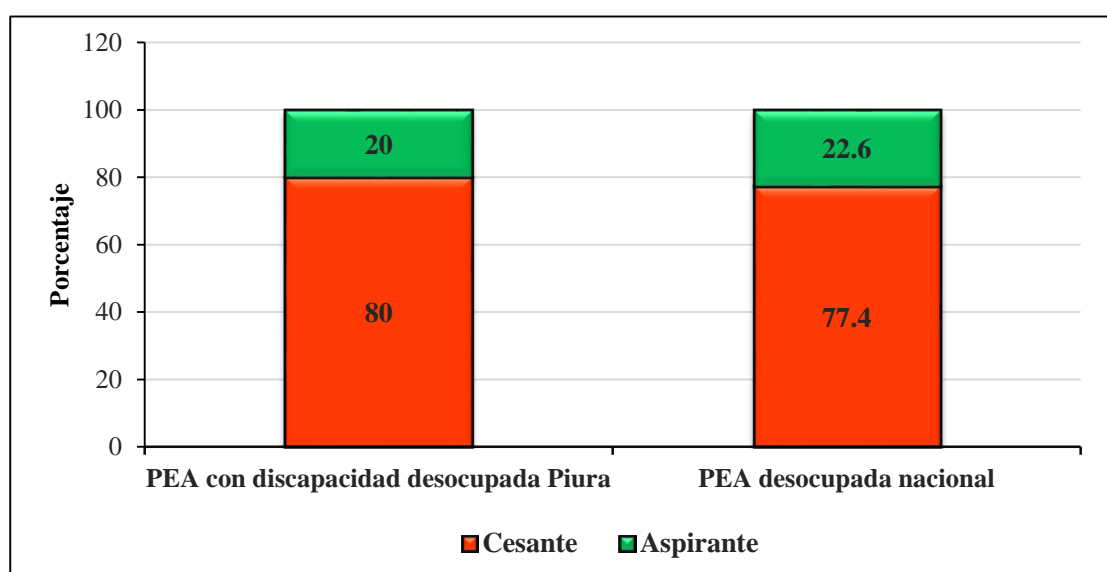
### ***Experiencia laboral previa de la población desocupada***

La población desempleada la constituyen aquellos que buscan trabajo por primera vez, denominados **aspirantes** (sin experiencia laboral anterior) y los desempleados que tienen experiencia laboral, por haber realizado algún trabajo anteriormente, y son denominados **cesantes** (INEI, 2017a).

Según el Gráfico 4.28 la composición según experiencia laboral de los desempleados en ambas poblaciones es casi similar. Así en el 2016, de cada 100 desempleados con discapacidad, 20 no tenían experiencia laboral (aspirantes) y 80 si lo tenían (cesantes); mientras que en la población nacional, de cada 100 desempleados, 23 eran aspirantes y 77 cesantes. Este alto porcentaje refleja que ha existido una incorporación previa al mercado laboral en cualquiera de las modalidades existentes, y que por diversas razones esa inserción laboral no ha tenido continuidad en el tiempo.

En el caso, de la PEA con discapacidad desocupada y sin experiencia previa (aspirantes), dos son los motivos de su desempleo: “la falta de experiencia” (50%) y porque “cursaba estudios” (50%), especialmente los superiores (ver Anexo 4.2).

*“En este último caso, la tardía incorporación al mercado laboral, en parte es porque que cada vez las generaciones más jóvenes con discapacidad tiene mayores y mejores posibilidades de acceso a la educación especialmente a la superior, que las generaciones más antiguas y; por ende ocupan o invierten más el tiempo dedicado a la formación profesional. (EMERTEC, 2008, pág. 138)*



**Gráfico 4. 28. Población Económicamente Activa desocupada, por grupo poblacional, según experiencia laboral, 2016.**  
(Porcentajes)

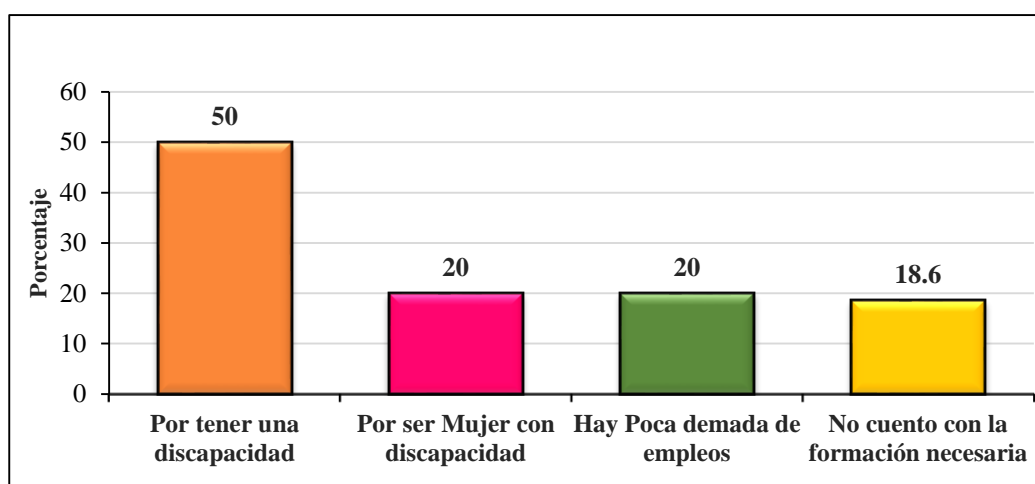
**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

#### ▪ **Características específicas de la PEA con discapacidad desocupada**

##### ***Causas de no encontrar ocupación alguna***

Según el Gráfico 4.29 la mitad de PEA con discapacidad desocupada (50%), afirmó que la razón principal de no haber encontrado un empleo radica en el hecho de “tener una discapacidad”, esto puede interpretarse como la percepción de una discriminación basada en las limitaciones o dificultades derivadas de la deficiencia o discapacidad. En segundo lugar (20%) es el hecho mismo de “ser mujer”; seguido de la “insuficiente demanda de trabajo” en el distrito de Piura (20%) y finalmente para el 10% lo fue la “falta de formación educativa y capacitación necesaria”.





**Gráfico 4. 29. Distrito de Piura: Población Económicamente Activa con discapacidad desempleada, según causa principal por la que no ha encontrado empleo, 2016.**  
(Porcentajes)

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. **Elaboración:** Propia.

### ***Categoría ocupacional de los cesantes por tipo de discapacidad***

El Cuadro 4.23, indica que el 37.5% de los “cesantes” con discapacidad o con experiencia previa, se ubicaron en la categoría “empleado”; trabajo que se considera requiere de cierta calificación. Seguidamente en proporción figuran la categoría “obreros” (25%), “trabajador independiente” (25%) y “trabajadora del hogar (12.5%). Estas tres últimas categorías son de calificación baja entre los empleos que desempeñaron anteriormente las personas con discapacidad desempleadas.

**Cuadro 4. 23. Distrito de Piura: Población Económicamente Activa con discapacidad desempleada cesante, por categoría ocupacional de su empleo anterior, según tipo de discapacidad, 2016.**  
(Porcentaje)

Categoría Ocupacional	Tipos de discapacidad de la persona				% Total
	Física	Visual	Auditiva/ del lenguaje	Mental / Intelectual	
Empleado.	37.5	0.0	0.0	0.0	37.5
Obrero.	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0
Trabajador/a del Hogar.	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5
Trabajador Independiente	12.5	12.5	0.0	0.0	25.0
<b>Total</b>	<b>87.5</b>	<b>12.5</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. **Elaboración:** Propia.

Con respecto al tipo de limitación; el 87.5% de los cesantes, tenía discapacidad física y el 12.5% discapacidad visual. No hay presencia de los otros tipos de discapacidad como la auditiva o la mental/intelectual entre la PEA desempleada.

### ***Barreras en el desempeño del empleo de los cesantes***

Según el Cuadro 4.24, para el 87.5% de los desempleados cesantes, el “bajo nivel salarial y/o ingresos” es la principal barrera en el desempeño laboral, seguido del “transporte público poco accesible” (50%), “la duración extra de la jornada de trabajo” (25%); “la organización y ritmo del trabajo” (25%); los “prejuicios /subestimación de los compañeros trabajo”, la “no adaptación del puesto laboral” a las necesidades de la discapacidad y los “horarios de trabajo poco flexibles” (12.5% para casa caso).

**Cuadro 4. 24. Distrito de Piura: Población Económicamente Activa con discapacidad desocupada cesante, según barreras que limitaban el desempeño de su antiguo empleo, 2016.**  
(Porcentaje)

<b>Barrera detectada</b>	<b>Porcentaje</b>
Duración extra de la jornada de trabajo	25.0
Organización y ritmo del trabajo	25.0
Adaptación del puesto	12.5
Horarios de trabajo	12.5
Acceso al transporte	50.0
Prejuicios /Subestimación de compañeros trabajo.	12.5
Nivel Salarial	87.5

**Nota:** Los datos no suman el 100% por ser una pregunta con respuestas múltiples.

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. **Elaboración:** Propia.

Como se ha visto tanto en la situación de empleo y desempleo, las condiciones laborales externas al trabajador con discapacidad, le son adversas para su desempeño y rendimiento laboral. Se asume, que si a la persona con discapacidad; por ejemplo, se le adapta el puesto laboral a sus necesidades y potencialidades, rendirá laboralmente tan igual que un trabajador sin discapacidad.

### ***c) Principales características de la Población Económicamente Inactiva*** ***Composició n de la Población Econòmicamente Inactiva(PEI)***

Como se aprecia en el Cuadro 4.25, la población inactiva con discapacidad estuvo conformada, mayormente, por varones (56.7%), adultos (41.1%) y con nivel

educativo alcanzado de primaria (65.5%). Relación diferente se aprecia en la población inactiva nacional, la cual estuvo conformada, principalmente, por mujeres (66.4%), jóvenes (47.6%), con nivel educativo de secundaria (51.7%).

Asimismo, se observa que el avance de la edad influye en los niveles de inactividad laboral, especialmente de la población con discapacidad.

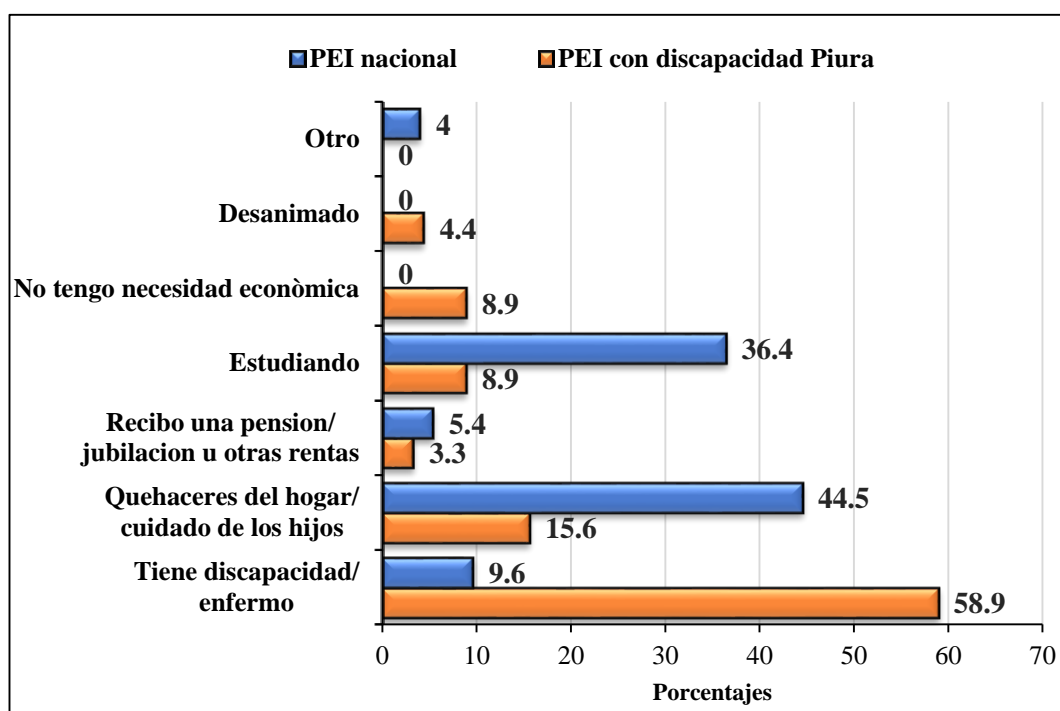
**Cuadro 4. 25. Población Económicamente Inactiva, por grupo poblacional y características demográficas, 2016.**  
(Porcentaje)

Características demográficas	Grupo poblacional	
	Población Inactiva con discapacidad Piura distrito	Población Inactiva general nacional
<b>Total relativo</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<i><b>Por sexo</b></i>		
Hombre	56,7	33,6
Mujer	43,3	66,4
<i><b>Por grupos de edad</b></i>		
14 a 24 años	18,9	47,6
25 a 44 años	41,1	20,7
45 a más años	40,0	31,8
<i><b>Por nivel de estudios</b></i>		
Hasta primaria	65,6	25,7
Secundaria	27,8	51,7
Superior	6,7	22,7

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

### ***Razones de la inactividad laboral***

El Gráfico 4.30 detalla que en la PEI con discapacidad, la principal razón de la inactividad laboral (58.9%) fue por las “limitaciones derivadas de su discapacidad” (teniendo en cuenta el tipo y nivel de severidad de la discapacidad), y en el caso de la PEI nacional, fue que la persona estuvo realizando “quehaceres y cuidado del hogar” (44.5%). Asimismo, en ambas poblaciones destacan dos razones secundarias de tal situación de inactividad, los “quehaceres y cuidados del hogar” (PEI con discapacidad) y porque la persona “se encontraba estudiando” (PEI nacional).



**Gráfico 4. 30. Población Económicamente Inactiva, por grupo poblacional, según razones de la inactividad, 2016.**  
(Porcentajes)

**Nota:** Otro, incluye: Esperando el inicio de un trabajo dependiente, otro y no especificado.

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. INEI - ENAHO, 2016. **Elaboración:** Propia.

#### ▪ **Motivos específicos de la inactividad de la población con discapacidad**

##### ***Inactividad principalmente por las limitaciones de la discapacidad.***

Según el Cuadro 4.26, el 30.8% de la población inactiva con discapacidad, afirmó que la principal barrera o limitación para acceder a un empleo estriba en la percepción de los “prejuicios sociales y/o subestimación por parte de los compañeros de trabajo dada la discapacidad”, esto resulta un factor psicológico clave para el acceso al mercado de trabajo. La falta o “no adaptación del puesto de trabajo” a las necesidades y características de la persona con discapacidad es el segundo obstáculo para trabajar (23.1%). “El acceso al transporte público de pasajeros” es el tercer punto (19.2%) y refleja una barrera muy notoria, ya que ni la infraestructura vial, ni las unidades móviles son accesibles y adaptadas; y es más, por ejemplo; los asientos y espacios preferentes reservados en las unidades de transporte público para pasajeros con discapacidad no son respetados pese a lo que establece la LGPCD (2012)<sup>53</sup>.

<sup>53</sup> El Art. 20 de la Ley 29973, LGPCD, establece: “Los vehículos que prestan servicios de transporte terrestre de pasajeros reservan asientos y espacios preferentes de fácil acceso, debidamente

**Cuadro 4. 26. Distrito de Piura: Población con discapacidad inactiva, debido a las limitaciones de la discapacidad, 2016.**  
(Porcentajes)

<b>Barreras.</b>	<b>Porcentaje</b>
Duración extra de la jornada de trabajo	2.6
Organización y ritmo del trabajo	12.8
Adaptación del puesto	23.1
Acceso físico al edificio e instalaciones	3.2
Acceso al transporte	19.2
Prejuicios social /Subestimación compañeros trabajo	30.8
Nivel Salarial/ingresos	8.3
<b>Total</b>	<b>100.0</b>

**Nota:** La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. **Elaboración:** Propia.

### ***Inactividad principalmente debido a los quehaceres en el hogar***

Constituido principalmente por la población femenina, que muestran tener muchas más dificultades para participar en el mercado de trabajo que los hombres, debido al papel que éstas asumen en el reparto de las responsabilidades familiares o personales en el hogar, Aquí, conviene incidir en la doble discriminación de la mujer en el mercado laboral, una por las dificultades de conciliar su vida laboral y familiar con un empleo (aunque esta dificultad es compartida por todas las mujeres con cargas familiares) y la otra por tener una limitación o discapacidad. Asimismo, el 28.6% de este grupo femenino, manifestaron haber tenido un empleo, siendo los “quehaceres del hogar” el motivo principal de su retirada del mercado laboral (ver Anexo 4.3).

### ***Inactividad principalmente por estar cursando estudios***

Es de suponer, a modo de hipótesis, que este grupo son, de entre toda la PEA Inactiva, el que mejor disposición tendrá hacia el empleo. Según su nivel de estudios, el 37.5% de ellas cursaban estudios universitarios, un 12.5% superiores no universitarios; el 25% secundarios y otro 25% primarios (ver Anexo 4.4). Resalta la

---

señalizados, para el uso de personas con discapacidad. Las municipalidades y la Policía Nacional del Perú supervisan y fiscalizan el cumplimiento de esta obligación”.

alta proporción de personas con discapacidad que están cursando estudios superiores (la mitad), esto porque dichas personas son jóvenes y cuyo nivel de severidad de su discapacidad es generalmente leve, lo que significa que prácticamente no afrontan mayores dificultades o limitaciones derivada de su discapacidad en el desarrollo normal de su actividades diarias, como si las afrontan las personas con mayor nivel de severidad de su discapacidad. No obstante; ello es un buen indicador de la motivación y la confianza hacia el empleo que genera la formación superior en sus diversos grados y niveles.

### ***Inactividad debido a que no tienen necesidad económica***

Este es el grupo de inactivos que tienen menos interés de cara a la inserción laboral; ya que manifestaron que el único motivo por los que no tienen necesidades económicas es debido a que “los ingresos totales de su familia son suficientes” (ver Anexo 4.5). Y que en caso de que su situación económica cambiara; un 62.5% afirma que no buscaría un empleo, principalmente porque no desea trabajar o porque cuenta con el respaldo económico de su familia (ver Anexo 4.6).

### ***Inactividad por desanimado en la búsqueda infructuosa de trabajo***

Dos son las principales causas externas por las que se han desanimado en su búsqueda de empleo: la consciencia de una “falta de empleos específicos para personas con discapacidad” (50%) y la otra mitad percibe que “los empleadores requieren un perfil con cierta calificación” del postulante (ver Anexo 4.7). Al interno de la población, el principal motivo que le ha llevado a desanimarse al 83.3% de las personas con discapacidad es el hecho de pensar o “Creer que no le van a aceptar en el trabajo” (ver Anexo 4.8). Al respecto; dada la insuficiente formación previa de este colectivo, sumada a sus limitaciones por la discapacidad reduce considerablemente las posibilidades de encontrar un empleo.

### ***Inactividad por cobrar una pensión, jubilación u otras rentas***

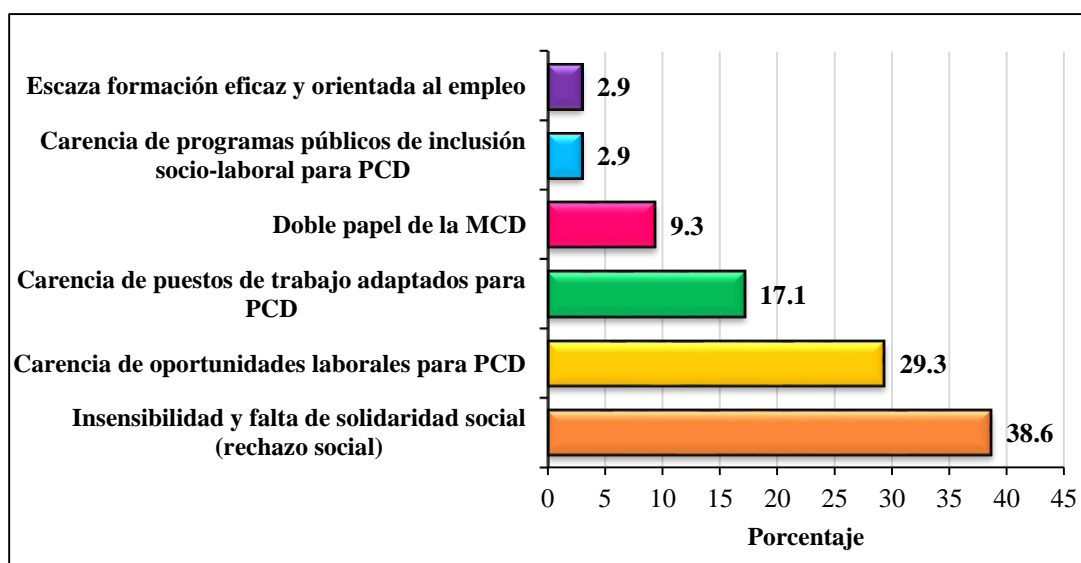
El cobro de una pensión, constituye la última razón del alejamiento del mercado laboral de la PEI con discapacidad. Según el tipo de pensión que percibían, fueron pensión por jubilación en el trabajo, pensión por viudez y pensión por discapacidad (en este último caso, la discapacidad fue adquirida en el desempeño de su trabajo, producto de un accidente laboral).

Este grupo de personas receptoras de una pensión, manifestaron su nula disposición a acceder a un empleo, ya que el 100% declara que “no aceptaría un empleo en caso de encontrarlo” (ver Anexo 4.9), es decir, seguirían en la misma situación en que se encuentra. Entre los principales motivos para no aceptar un empleo, mencionaron por la “propia discapacidad” como el primero de ellos (66.7%), y después por la “edad avanzada” para un 33.3% (ver Anexo 4.10).

### 4.1.3 Caracterización del bienestar social y laboral de la población con discapacidad

#### 4.1.3.1 Dificultades específicas de la PET con discapacidad para acceder al mercado laboral piurano

En primer lugar, hay que destacar la variedad de temas y aspectos sobre los que, según las propias personas afectadas, recaen las dificultades y obstáculos para acceder a un empleo.



**Gráfico 4.31. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según principales barreras para acceder al mercado laboral, 2016.**  
(Porcentaje)

**Nota:** PCD: Persona con discapacidad

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. **Elaboración:** Propia.

Como se observa en el Gráfico 4.31 el mayor porcentaje (38.6%) de la PET con discapacidad declaran que la principal barrera reside en aquellos aspectos relacionados con la “insensibilidad y la falta de solidaridad social” y, aún más allá, en

el “rechazo del resto de la sociedad piurana hacia la persona con discapacidad”; basados en “estereotipos negativos”, prejuicios y temores vigentes sobre el desempeño laboral de la población con discapacidad. Le siguen en importancia “la falta de oportunidades laborales para las personas con discapacidad en general” (29.3%); “la carencia de puestos adaptados para las personas con discapacidad” (17.1%). Otra barrera que sobresale, es el “doble papel de la mujer con discapacidad (9.3%); uno como trabajadora y otro como madre o cuidadora familiar” (que si bien para la población femenina sin discapacidad supone un obstáculo, en el caso de las mujeres con discapacidad más aún, añadida su discapacidad) y finalmente la “falta de formación educativa eficaz y orientada al empleo para las personas con discapacidad” (2.9%). En este último aspecto, se reconoce que la situación de partida del colectivo con discapacidad caracterizada por un bajo nivel educativo alcanzado; especialmente por los subgrupos interno conformados por quienes poseen discapacidad de tipo “mental e intelectual” y de gravedad “severo” y “total” de su discapacidad.

Al respecto de las dificultades sociales que encuentran las personas con discapacidad para acceder al mercado laboral; Maldonado Zambrano (2006a) expone que “(...) la valoración que la sociedad otorgue a las personas con discapacidad determinará la operación de mecanismos de integración y/o exclusión sostenidos por las instituciones básicas de la sociedad, los mismos que pueden tanto facilitar el desarrollo de políticas compensatorias que aminoren el impacto de la discapacidad, como establecer barreras que hagan que sus efectos perversos sean más pronunciados”.

#### **4.1.3.2 Conocimiento de recursos para la inclusión social y laboral**

##### ***Conocimiento de medidas y normas para la inclusión laboral y protección los derechos de la población con discapacidad***

Los resultados son impresionantes; el 82.1% de la PET con discapacidad muestra señala que no tiene conocimiento alguno de medidas o normas a favor de la población con discapacidad, frente a un 17.9% que manifiesta si conocer (ver Anexo 4.11). De este grupo que conoce, el 100% identificó a la Ley General de la Persona con Discapacidad, como la norma que conocen o que han escuchado mencionar (ver Anexo 4.12). Por lo general saben de su existencia por la difusión pública de tal Ley, pero muy escaso es su conocimiento sobre su contenido o interpretación de la misma.



### ***Conocimiento y utilización de los recursos locales sobre discapacidad***

Algo más de la mitad (50.7%) de la población con discapacidad tienen conocimiento de la existencia de organismos, entes o recursos de apoyo a las personas con discapacidad en el distrito de Piura (ver Anexo 4.13). Según el Cuadro 4.27, es el Centro Especializado de Rehabilitación Profesional - CERP de ESSALUD – Piura, el servicio o recurso de mayor identificación (70.4%); seguido del Centro de Coordinación Regional de Piura del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CCR – CONADIS (66.2%), en tercer lugar figura la Oficina de Atención a la Persona con Discapacidad de la Municipalidad de Piura - OMAPED (56.3%). Por último, la Oficina Regional de Atención a la Persona con Discapacidad – OREDIS Piura (del Gobierno Regional) es el recurso público con menor grado de conocimiento, apenas el 4.2% de la población con discapacidad entrevistada le conoce; este reducido porcentaje se podría deberse, entre otras razones, al aún proceso de implementación de tal OREDIS.

**Cuadro 4. 27. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según conocimiento de instituciones de apoyo a las personas con discapacidad a nivel local, 2016.**  
(Porcentaje)

<b>Recursos locales</b>	<b>Nivel de conocimiento</b>
<b>Centro Especializado de Rehabilitación Profesional - CERP ESSALUD</b>	70.4
<b>Centro de Coordinación Regional Piura del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CCR - CONADIS</b>	66.2
<b>Oficina Municipal Atención a la Persona con Discapacidad – OMAPED</b>	56.3
<b>Oficina Regional de Atención a la Persona con Discapacidad – OREDIS</b>	4.2

**Nota:** Los datos no suman el 100% por ser una pregunta con respuestas múltiples.

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. **Elaboración:** Propia.

Asimismo; de las personas con discapacidad que afirma conocer la existencia de instituciones locales en materia de discapacidad, sólo solo el 64.8% de ellas han utilizado sus servicios locales (ver Anexo 4.14). Siendo el CERP EsSalud - Piura el recurso más utilizado por el 89.1% de ellas, seguido del CCR CONADIS Piura (54.3%) y de la OMAPED Piura (47.8%). Finalmente, la OREDIS Piura es el recurso que menos utilizan las personas con discapacidad, sólo por un 4.3%. (Cuadro 4.28).

**Cuadro 4. 28. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según uso de recursos de apoyo a las personas con discapacidad a nivel local, 2016.**  
(Porcentaje)

Recursos locales	Nivel de utilización
Centro Especializado de Rehabilitación Profesional - CERP ESSALUD	89.1
Centro de Coordinación Regional Piura del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CCR CONADIS	54.3
Oficina Municipal Atención a la Persona con Discapacidad - OMAPED	47.8
Oficina Regional de Atención a la Persona con Discapacidad – OREDIS	4.3

**Nota:** Los datos no suman el 100% por ser una pregunta con respuestas múltiples.

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. **Elaboración:** Propia.

#### 4.1.3.3 Participación social

##### *Asociacionismo de las personas con discapacidad*

Según el Cuadro 4.29, el 54.3% de la población con discapacidad estudiada no pertenecen a ningún tipo de organización o grupo social, cultural, religioso, etc., mientras que el resto (45.7%) si tuvo pertenencia a alguna una organización social. De ellos, el 98.4% integran asociaciones relacionadas con su discapacidad; y sólo el 1.6% pertenece a otro tipo de organización (ver Anexo 4.15).

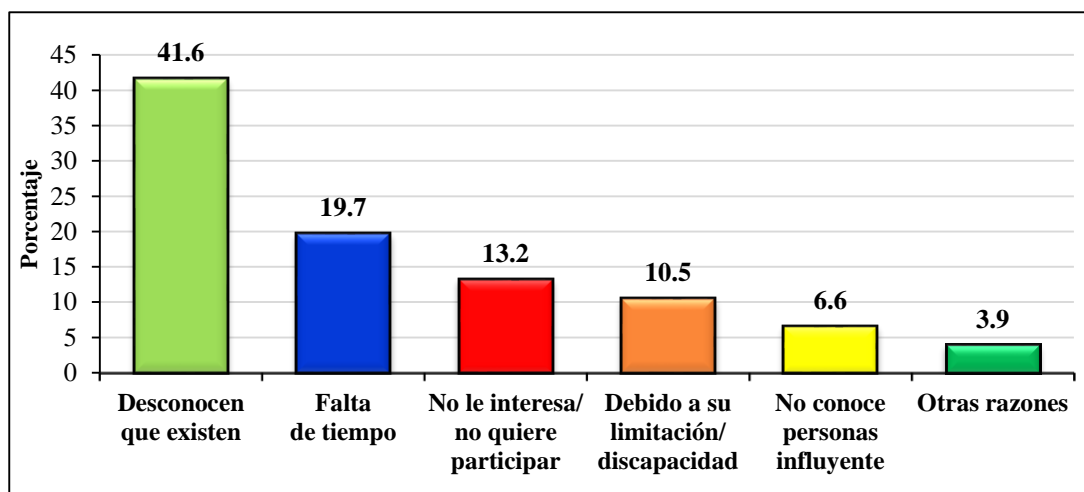
Según el tipo de discapacidad, las personas con discapacidad auditiva/del lenguaje, presentan la tasa más alta de asociacionismo (90.9%), quienes en su gran mayoría integran la “Asociación de Sordos de Piura”, seguidas de la discapacidad mental/intelectual (58.8%) que integran la Asociación de Familiares. Mientras que las personas con discapacidad física, son las menos proclives a asociarse, con una proporción del 29.9% de ellas.

**Cuadro 4. 29. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según pertenencia a alguna agrupación social, por tipo de discapacidad, 2016**  
(Porcentaje respecto del total de la PET de cada tipo de discapacidad)

Pertenencia a alguna organización social	Tipos de discapacidad.				% Total PET
	Física	Visual	Auditiva/del lenguaje	Mental / Intelectual*	
SI pertenece	29.9	45.8	90.9	58.8	45.7
NO pertenece	70.1	54.2	9.1	41.2	54.3
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. **Elaboración:** Propia.

Del sector que declaró no pertenecer a alguna organización social, el 46% manifestó que la razón de la no pertenencia fue porque “desconocen la existencia de las organizaciones sociales”, el 19.7% por la “falta de tiempo”, el 13.2% porque “no le interesa participar”, el 10.5% debido a su “discapacidad” y el 6.6% porque “no conoce personas influyentes” (Gráfico 4.32).



**Gráfico 4.32. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según razón de no pertenencia alguna asociación o agrupación social, 2016**  
(Porcentaje)

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. **Elaboración:** Propia.

De todo lo anterior se desprende, aunque no de forma indiscutible, que la participación de las personas con discapacidad en asociaciones (cuando existe), gira en torno a organizaciones relacionadas con su discapacidad y su tipo de esta, que ofrecen defender sus derechos y satisfacer algunas de las demandas de este colectivo, en temas como información, asesoramiento, relaciones sociales, etc. Y por otro lado, la no pertenencia o el deseo de no pertenecer a alguna asociación, está definido por su desconocimiento sobre su existencia más que por las limitaciones su discapacidad.

### ***Satisfacción percibida en relación a su vida social***

El 20.9% de las personas con discapacidad cree que su vida social (relación con las amistades, familia, comunidad y con otras PCD) es “satisfactoria o muy satisfactoria”; otro 23.7% la califica como “normal” y más de la mitad de ellas (56.1%) les es “poco o nada satisfactoria” (ver Anexo 4.16). Siendo, de éste último grupo, las principales motivos los relacionados con su “discapacidad” (59.4%); el “rechazo o la discriminación social” (15.6%) y la “soledad” de las PCD (14.1%) (Cuadro 4.30).

**Cuadro 4. 30. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según principal motivo sobre lo insatisfactorio de su vida social, 2016.**  
(Porcentaje)

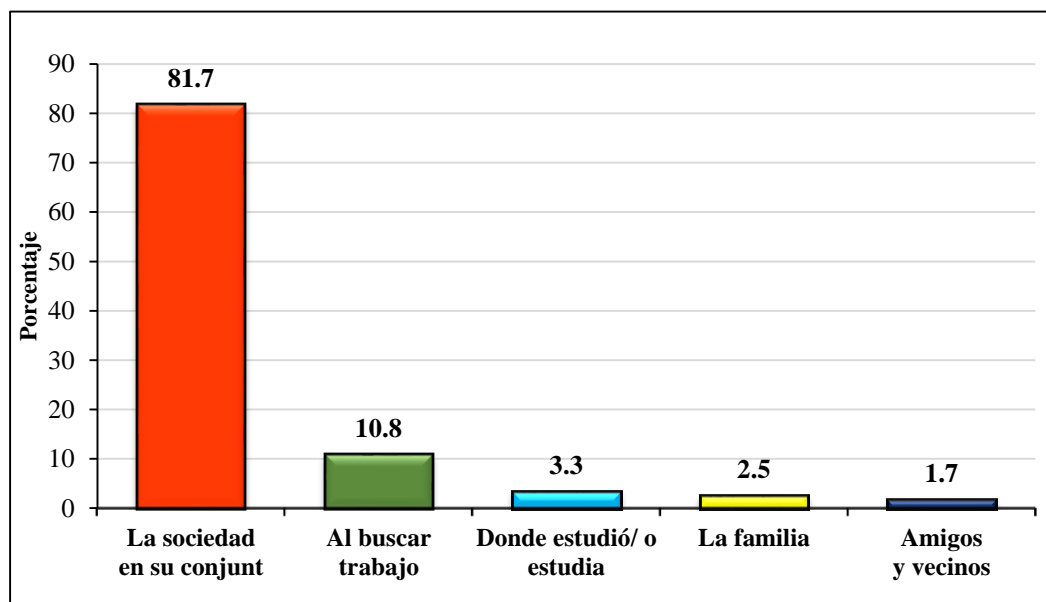
Motivo	Porcentaje
Por motivos relacionados con su discapacidad	59.4
Por rechazo o discriminación social	15.6
Por aislamiento o soledad	14.1
Por motivos de salud	6.3
Por motivos familiares	4.7
<b>Total</b>	<b>100.0</b>

**Nota:** La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras.

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. **Elaboración:** Propia.

### ***Discriminación social***

El grueso poblacional (85.7%) señalaron que es tratado de manera diferente o discriminado a causa de su discapacidad (ver Anexo 4.17). Concurriendo, según el Gráfico 4.33 que la “sociedad en su conjunto” tiene la más alta responsabilidad en cuanto a la discriminación sobre las personas con discapacidad (81.7%), otro 10.8% manifiesta que en la “búsqueda de trabajo”, un 3.3% “donde estudiaba”, un 2.5% se sentía discriminado por la “misma familia” con la que vive y, finalmente el 1.7% son los “vecinos y amigos” por quienes se sienten discriminados.



**Gráfico 4. 33. Distrito de Piura: Población en Edad de Trabajar con discapacidad, según situación de discriminación por su condición de discapacidad, 2016.**  
(Porcentaje)

**Fuente:** Encuesta Socio-laboral PCD distrito Piura - 2016. **Elaboración:** Propia.

Se evidencia; según la opinión y vivencias del colectivo con discapacidad, que es un claro sentir; que en nuestra sociedad piurana subsisten los “estereotipos sociales negativos” hacia las personas con discapacidad; y son precisamente éstas barreras actitudinales, las que en mayor grado frenan la inclusión y desarrollo social de las personas con discapacidad en nuestra sociedad.

### ***Acceso a programas sociales***

El Programa de Complementación Alimentaria Municipal (PECAM) de la Municipalidad Provincial de Piura, fue el único programa social y alimentario del Estado al cual accedió la población con discapacidad estudiada, pero en una escasa proporción, sólo el 34.3% de ellos (ver Anexos 4.18 y 4.19). El resto 65.7% no accedió a ningún programa social alimentario y no alimentario (tal como Junto, Pensión 65, Beca 18, etc.).

No obstante, los programas sociales del Estado, que según la normativa, están dirigidos a las poblaciones en situación de pobreza, no obstante; en el caso de la población con discapacidad que afronta situaciones de vulnerabilidad, pobreza y pobreza extrema, su acceso es muy limitado, dado los lineamientos excluyentes de cada programa social, que no han tomado en cuenta la perspectiva de la discapacidad. Al respecto el INEI-CONADIS (2014), manifiesta que *“Las personas con discapacidad enfrentan una serie de barreras que no les permiten desarrollarse en el común de la sociedad, principalmente en áreas educativas, oportunidades laborales, ejercicio de derechos políticos y cívicos, entre otros. Dichas limitantes conllevan muchas veces a estados de pobreza reflejados en sus condiciones de vida y trabajo, alimentación, esperanza de vida, etc. Por ello surge la necesidad de que este segmento de la población acceda a los diferentes programas sociales que brinda el Estado”* (pág. 172).

## **4.2 RESULTADOS DE LA FASE CUALITATIVA**

Se expone los principales resultados de las entrevistas en profundidad. En primer lugar las realizadas a las instituciones locales en materia de discapacidad (asociaciones de personas con discapacidad e instituciones para personas con discapacidad), y luego las realizadas a algunos empleadores locales (instrucciones

públicas y empresas privadas). Ambos resultados, reflejan las diferentes perspectivas, ámbitos y contextos implicados en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad.

#### **4.2.1 Entrevista a instituciones De y Para personas con discapacidad**

##### **4.2.1.1 Características institucionales**

Participaron asociaciones civiles integradas por personas con discapacidad y/o familiares; así como instituciones o entes que prestan servicios de apoyo directo al colectivo de personas con discapacidad en el distrito de Piura (ver Anexo 3.4).

##### **4.2.1.2 Barreras en el acceso al empleo de la población con discapacidad**

La mayor parte de las instituciones entendidas en materia de discapacidad entrevistadas, coinciden en resaltar que se ha producido una evolución positiva en los últimos años en cuanto a la inclusión socio-laboral de la persona con discapacidad, impulsado por varios factores, entre los que destacan la normativa actual exigente sobre discapacidad, la mayor información y sensibilización social sobre la temática y el mayor acceso a los servicios de educación, capacitación y formación por parte de la población con discapacidad; entre otros.

Resumiendo, se puede observar en el Cuadro 4.31, que las principales dificultades o barreras que limitan el acceso de la personas con discapacidad al mercado laboral piurano están vinculadas principalmente con factores educativos, culturales, actitudinales, el entorno físico y factores socioeconómicos. A continuación se hace una breve descripción de los más relevantes:

Las barreras en las que más énfasis se pone a lo largo de las diferentes entrevistas mantenidas son las “limitaciones generadas por el tipo y el grado de severidad de su discapacidad”(es decir las limitaciones derivadas de su deficiencia), luego “los prejuicios del empleador y prejuicios sociales hacia la persona con alguna discapacidad“, y “el bajo o escaso nivel educativo de la persona con discapacidad”.

Le siguen barreras como “las carencia de oportunidades laborales para la población con discapacidad”, las “carencia de puestos de trabajo adaptados para la persona con discapacidad”, la “baja formación y capacitación para el empleo de la

persona con discapacidad y su escasa experiencia laboral”. Esta barrera sobre el escaso nivel formativo, aparece en diferente medida según una serie de factores adversos como el mismo tipo y severidad de discapacidad, los recursos y mentalidad de la familia y sobre todo la edad, ya que, como se mencionó, existe una diferencia generacional entre las personas con discapacidad más jóvenes y aquellas de mayor edad (adultas), cuyo acceso a una formación básica y específica fue incompleta e insuficiente en su momento.

**Cuadro 4. 31. Distrito de Piura: Instituciones de y para personas con discapacidad, según principales barreras del mercado laboral para las personas con discapacidad, 2017.**  
(Porcentajes)

Barreras	Porcentaje
Tipo y grado de discapacidad (Limitaciones)	100.0
Bajo o escaso nivel de estudios de la PCD	100.0
Baja formación y capacitación para el empleo de la PCD	80.0
Escasa experiencia laboral de la PCD	80.0
Escasas habilidades sociales de las PCD	20.0
Avanzada Edad de la PCD	40.0
Género (Sexo) de la PCD	10.0
Carencia de puestos de trabajo adaptados para la PCD	80.0
Bajo nivel salarial y/o de ingresos hacia las PCD	40.0
Dificultades de acceso físico al centro de trabajo (edificio e instalaciones)	70.0
Falta de accesibilidad física en los espacios públicos y edificios	50.0
Falta de accesibilidad al transporte público para las PCD	60.0
Insensibilidad social y falta de solidaridad hacia las PCD (rechazo)	70.0
Prejuicios del empleador y prejuicios sociales	100.0
Prejuicios/subestimación de compañeros trabajo	20.0
Carencia de programas o servicios públicos efectivos de inclusión socio-laboral- PCD	50.0
Carencia de oportunidades laborales para las PCD	90.0
Cargas familiares/problemas familiares de la PCD	60.0
Sobreprotección familiar hacia la PCD	50.0
Indiferencia familiar hacia la PCD	50.0

**Nota:** Los datos no suman el 100% por ser una pregunta con respuestas múltiples.

**Fuente:** Entrevista a instituciones De y Para PCD distrito Piura - 2017. **Elaboración:** Propia.

Aunque en todas las entrevistas, se resalta el avance que se ha producido en el reconocimiento social de los derechos humanos de las personas con discapacidad, existe la convicción entre las instituciones consultadas que todavía persisten en determinados sectores sociales un rechazo y una falta de sensibilidad y solidaridad hacia la discapacidad. Éste varía en intensidad dependiendo del tipo y severidad de la discapacidad (las personas con discapacidad mental o intelectual generan una mayor desconfianza) y de otros factores, por ejemplo, el lugar o zona de residencia. Este rechazo es percibido también durante la fase de la encuesta en la que las personas con discapacidad lo expresan en las preguntas abiertas. De cara al empleo puede constituir un obstáculo difícil de superar, ya que algunas instituciones indican que las relaciones sociales con los compañeros puede ser una barrera más difícil de afrontar en algunos casos que aquellas de tipo técnico (adaptación del puesto) o relacionadas con la accesibilidad; dado la existencia de estereotipos, estigmas y subestimación de compañeros trabajo sin discapacidad.

Otra barrera social, es la falta de accesibilidad física al entorno urbano y arquitectónico; así como al transporte público para las personas con discapacidad en la comunidad piurana. A pesar de la existencia de la normativa, se puede observar que el entorno físico, los espacios de atención público y el transporte urbano son poco accesibles para la población con discapacidad.

De la misma manera, se observa que la familia está presente e influye en la inclusión socio laboral de la persona con discapacidad, ya que, por una parte, puede servir como estímulo y apoyo en ese proceso y, por otra, en algunos casos puede servir como freno a ello. En el primer caso, las instituciones entrevistadas comentan que los recursos económicos, educativos, sociales...etc. de la familia juegan un papel muy importante, ya que abren posibilidades de integración y de mayor aprovechamiento de los recursos que brinda la sociedad para la inclusión laboral. Pero la familia también puede ser indiferente o caso contrario sobreproteger en exceso a la persona con discapacidad; frenando en ambos casos la motivación para acceder a la formación, al empleo y a una mayor autonomía como persona.



#### 4.2.1.3 Medidas de política local de fomento al empleo para la población con discapacidad

##### *Conocimiento sobre políticas de fomento al trabajo y al empleo*

El Cuadro 4.32 nos muestra que las instituciones o instancias piuranas en materia de discapacidad, medianamente conocen la naturaleza de las políticas o medidas de fomento al trabajo y al empleo para las personas con discapacidad que ha formulado y viene ejecutando el Estado y/o la sociedad en general en el distrito de Piura. Incluso; es sorprendente observar que el 40% de las instituciones entrevistadas (en su gran mayoría asociaciones de personas con discapacidad) no especifican conocimiento alguno sobre dichas medidas. Creemos que esto es un indicador de la ausente promoción efectiva sobre la inclusión y participación socio-laboral de la población con discapacidad, derivada de una débil coordinación y articulación interinstitucional, intersectorial e intergubernamental en materia de discapacidad a nivel del distrito de Piura. Se asume que la actualización constante del conocimiento por parte de los operadores de las instancias especializadas en materia de discapacidad constituye un papel esencial para promover mejoras en las oportunidades de inclusión social de la vulnerable población con discapacidad.

**Cuadro 4. 32. Distrito de Piura: Instituciones de y para personas con discapacidad, según conocimiento sobre medidas de fomento al mercado laboral para las personas con discapacidad, 2017.**  
(Porcentajes)

Políticas o medidas conocidas	Porcentaje
De capacitación, intermediación y colocación laboral para personas con discapacidad	30.0
De capacitación para el empleo de PCD	30.0
De promoción laboral de PCD	60.0
No especifica (No conoce)	40.0

**Nota:** Los datos no suman el 100% por ser una pregunta con respuestas múltiples.

**Fuente:** Entrevista a instituciones De y Para PCD distrito Piura - 2017. **Elaboración:** Propia.

##### *Medidas y acciones institucionales en materia de inclusión socio laboral*

Todas las instituciones, entes o asociaciones de y para personas con discapacidad del distrito de Piura consultadas para este estudio, señalan que tienen en común la finalidad de promover los derechos, la inclusión y la participación social de la población con discapacidad, aunque las vías para lograrlo son variadas.

Como se observa en el Cuadro 4.33 la medida o actividad de mayor impacto desarrollada por el 60% de tales instituciones entrevistadas son las “coordinaciones” de articulación interinstitucional e intergubernamental en materia de gestión de la discapacidad. Siendo las instancias estatales las que generalmente realizan este tipo de actividad; por ejemplo el CONADIS CCR Piura, realiza coordinaciones para la implementación y seguimiento de las políticas públicas sobre discapacidad. Seguido, a las coordinaciones, sobresalen la realización de “encuentros” de confraternidad, deportivos, culturales de personas con discapacidad; así como la “intermediación para el acceso al programa municipal asistencial de alimentos”; éstas son realizados principalmente por las propias asociaciones de personas con discapacidad.

**Cuadro 4. 33. Distrito de Piura: Instituciones de y para personas con discapacidad, según acciones o medidas en materia de discapacidad, 2017.**  
(Porcentajes)

<b>Planes/Programas /Proyectos/Servicios/Acciones institucionales</b>	<b>Porcentaje</b>
Implementar el Registro local/regional de PCD	20.0
Encuentros de capacitación y educativos sobre discapacidad	30.0
Certificación de la PCD y campañas médicas	20.0
Información y sensibilización a la comunidad sobre la PCD	20.0
Ferias laborales sobre PCD	20.0
Encuentros de confraternidad, deportivos, culturales	40.0
Coordinaciones interinstitucionales e intergubernamentales sobre desarrollo PCD	60.0
Intermediación para programa asistencial de alimentos	40.0
Ampliar la cobertura de atención especial	10.0
Dinamizar la inclusión de los alumnos especiales en la educación regular	10.0
Servicio de intermediación laboral	10.0

**Nota:** Los datos no suman el 100% por ser una pregunta con respuestas múltiples.

**Fuente:** Entrevista a instituciones De y Para PCD distrito Piura - 2017. **Elaboración:** Propia.

Se observa que las actividades relevantes para la promoción de los derechos laborales y la inclusión socio laboral de la población con discapacidad como “ferias laborales” y el “servicio de intermediación laboral” para personas con discapacidad, sólo es desarrollado por el 20% y 10% respectivamente de las instituciones entrevistadas; en este caso principalmente por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura, a través del Centro de Empleo.

Un aspecto clave en la inclusión social de la población con discapacidad, son las “actividades de información y sensibilización” dirigidas hacia la comunidad en general sobre los derechos y la problemática social que afronta tal población. No obstante; estas actividades sólo son realizadas por el 20% de las instituciones entrevistadas, que en este caso son principalmente las estatales (OMAPED, OREDIS, CONADIS CCR Piura) pero no así con el impacto esperado. Las asociaciones de personas con discapacidad, que a nuestro criterio deben trabajar e incidir en este aspecto; por lo general no realizan éstas actividades, debido la carencia de recursos institucionales y a su débil capacidad operativa para gestionarlos; observándose más bien sobre ellas, una débil demanda por el reconocimiento de sus derechos y por lo tanto fallas de acción colectiva para incidir políticamente en quienes toman decisiones locales que afectan sus posibilidades de inclusión socio- laboral.

Por último, se resalta que no todas las instituciones o entes en materia de discapacidad cuentan con los mismos recursos, pues son las instituciones estatales que disponen de recursos presupuestales (aunque limitados)<sup>54</sup> para financiar sus actividades anuales, lo que contrasta con las asociaciones de personas con discapacidad en las que se detectan carencias de recursos presupuestales.

Cómo se observa, las instancias o instituciones relacionadas directamente con el trabajo y la atención de la población con discapacidad, no reportan en su trabajo planes, programas o proyectos específicos y de impacto en materia de acceso al trabajo, a la educación y salud de calidad, a la accesibilidad universal y por ende al desarrollo inclusivo de tal sector. Simplemente reportan actividades monótonas y no sostenibles en el tiempo; como talleres de manualidades, talleres artísticos, encuentros de confraternidad, deportivos y celebraciones festivas como el Día Nacional de la Persona con Discapacidad. Debilidad, que también se genera, dado su escaso o débil conocimiento sobre las políticas nacionales en materia de gestión de la discapacidad, que se observó anteriormente.

---

<sup>54</sup> Una predicción empírica es que los recursos asignados a las personas con discapacidad serán insignificantes en relación a la porción recibida para otros grupos poblacionales.

#### **4.2.2 Entrevista a los empleadores locales**

Es conveniente señalar que estos resultados constituyen una primera aproximación que sólo señala tendencias, muy sugestivas por cierto, pero que no pueden considerarse como definitivos. Para lo cual se requerirá posteriores estudios de opinión, mucho más amplios y completos. Sin embargo, estos resultados que son complementarios en este estudio, pueden tenerse como un punto de partida.

##### **4.2.2.1 Características institucionales**

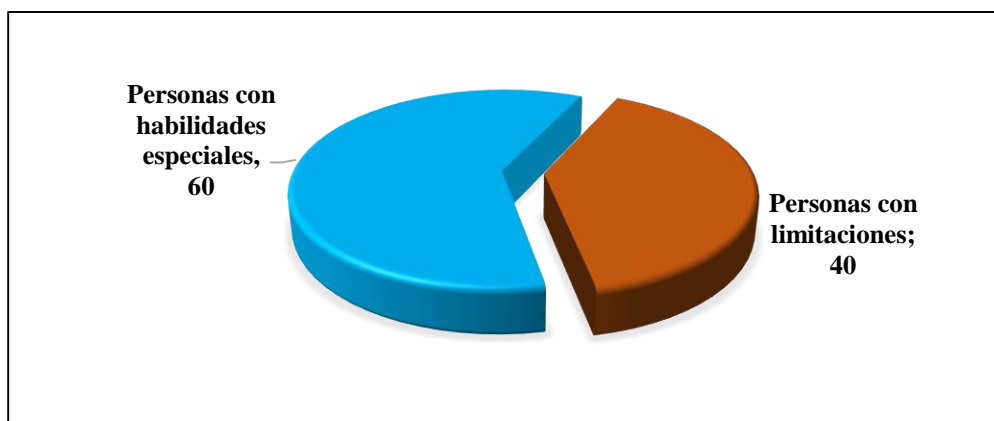
En este punto, se presentan los resultados de una entrevista a un pequeño grupo selecto de empleadores públicos (40%), mixtos (10%) y privados (50%) del sector terciario o de servicios (financieros, públicos básicos, de transportes, comunicaciones, de educación y el Gobierno, etc.); ubicadas en el distrito de Piura. En su mayoría (80%) con más de 50 trabajadores, un 10% tiene entre 30 a 39 trabajadores y el otro 10% tienen entre 20 a 29 trabajadores. (Ver Anexos 3.5, 4.20, 4.21 y 4.22).

##### **4.2.2.2 Percepción sobre la imagen de la persona con discapacidad**

Cuando se indagó sobre la imagen o representación asociada a la idea de persona con discapacidad, observamos en el Gráfico 4.34 que en términos generales, las opiniones de los empleadores se dividen entre una mirada realista pero relativamente negativa de la discapacidad y otra mirada más bien “positiva” de ella.

Así vemos que mientras el 60% de los empleadores ven las “capacidades” de las personas con discapacidad, al reconocer que son personas que tienen las “habilidades especiales”, el 40% restante repara más en las dificultades o déficits que ellas presentan, al reconocer que las personas con discapacidad “tienen limitaciones”.

Se observa, que ningún empleador respondió que las personas con discapacidad eran “incapaces”, o que sólo sirven para “funciones operativas” o que son personas “difíciles de insertar laboral y socialmente”; incluso, podemos estimar que aquellos que reconocen limitaciones en las personas con discapacidad están en condiciones de brindarles oportunidades. Estos resultados son una señal bastante alentadora que indica que hay un campo potencial muy importante que trabajar para incrementar las oportunidades de empleo para este sector poblacional.



**Gráfico 4. 34. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según percepción sobre la imagen de la persona con discapacidad, 2017.**  
(Porcentaje)

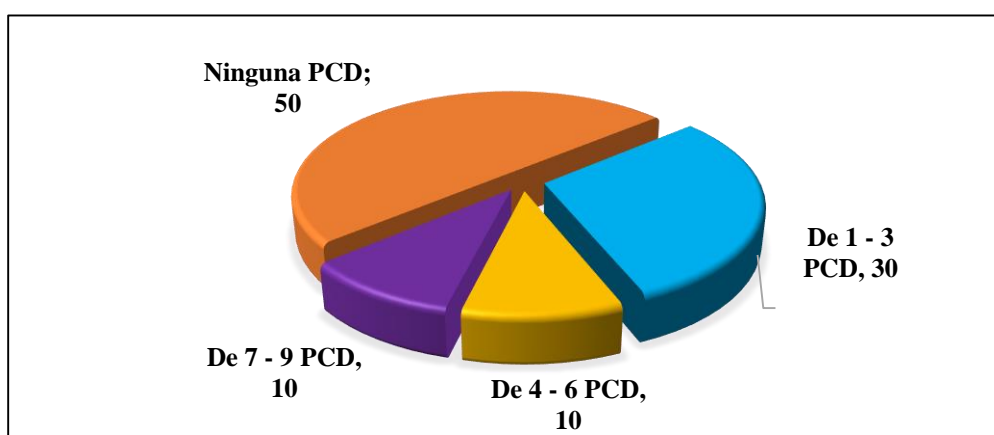
**Fuente:** Entrevista a empleadores sobre demanda laboral PCD distrito Piura - 2017. **Elaboración:** Propia.

Asimismo, la discapacidad física les es más conocida o común al 100% de los empleadores entrevistados, seguida de la visual (ciegos) para el 60%, la mental e intelectual (20%) y de la audición/del lenguaje (sordo/mudo) para el 10% de los empleadores (ver Anexo 4.23).

#### **4.2.2.3 Situación sobre la contratación de personas con discapacidad**

##### ***Experiencia de contratación a trabajadores con discapacidad***

Resulta revelador que el 50% de los empleadores entrevistados han admitido haber trabajado o tener trabajadores con discapacidad dentro de su personal (Gráfico 4.35), lo que implica que conocen el potencial laboral o productivo de este sector



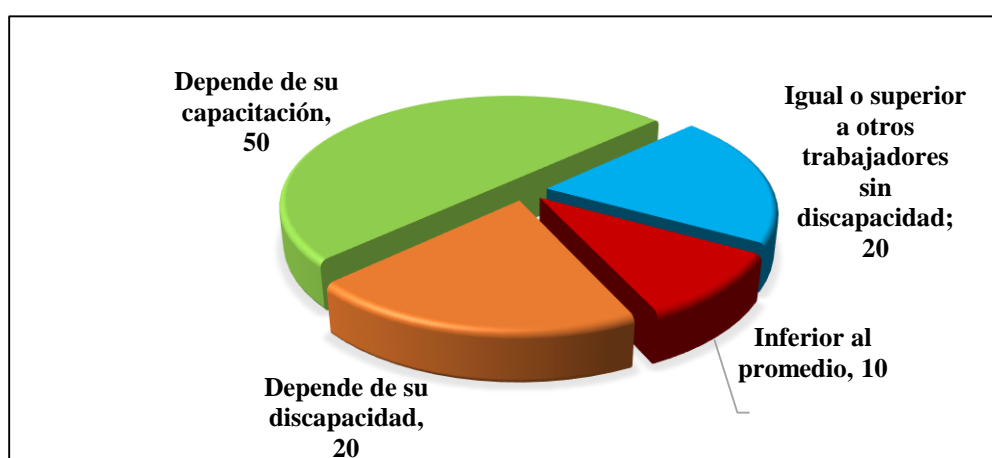
**Gráfico 4. 35. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según experiencia y nivel de contratación laboral de trabajadores con discapacidad, 2017.**  
(Porcentajes)

**Fuente:** Entrevista a empleadores sobre demanda laboral PCD distrito Piura - 2017. **Elaboración:** Propia.

Por otro lado, teniendo en cuenta la normativa nacional en materia de discapacidad y la cuota laboral de personas con discapacidad que ésta establece, los empleadores en su gran mayoría ( 70%) opinan que “si contratarían a trabajadores con discapacidad”, frente a un 30% que aún no lo determina. No obstante, todos los empleadores encuestados coinciden en la contratación de personas con discapacidad de tipo físico, porque creen que son las que mejor se adoptarían al ambiente laboral de sus instituciones o empresas (ver Anexos 4.24 y 4.25).

### ***Rendimiento laboral de las personas con discapacidad en el trabajo***

También resulta reveladora las respuestas, ya que el 50% de los empleadores encuestados opinan que el rendimiento laboral de las personas con discapacidad está en función al “*factor capacitación*”, antes que al factor discapacidad. Sólo el 20% cree que las diferencias o déficits de rendimiento laboral podrían deberse al “tipo y severidad de la discapacidad”<sup>55</sup>. Asimismo, un 20% cree que su rendimiento laboral es “igual o superior” al de las demás personas sin discapacidad y sólo el 10% piensa que es “inferior al promedio” (Gráfico 4.36)



**Gráfico 4. 36. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según experiencia o percepción sobre el rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad, 2017**  
(Porcentaje)

**Fuente:** Entrevista a empleadores sobre demanda laboral PCD distrito Piura - 2017. **Elaboración:** Propia.

<sup>55</sup>Maldonado 2007) manifiesta que a diferencia de los estudios clásicos de discriminación, en el caso de las PCD se debe tener en cuenta que la presencia de una discapacidad si puede estar relacionada a la pérdida de productividad.

### *Nivel de estudios requerido*

Como se observa en el Cuadro 4.34, el 90% de los empleadores demandarían personal laboral con discapacidad principalmente con formación universitaria, seguido de la formación no universitaria o técnica (70%) y sólo el 30% requerirían también trabajadores con nivel secundario.

**Cuadro 4. 34. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según estudios requerido en el perfil de los trabajadores con discapacidad, 2017.**  
(Porcentajes)

Estudios o formación requeridos	Porcentaje
Estudios Secundarios.	30.0
Formación Superior No universitaria	70.0
Formación universitaria	90.0

**Nota:** Los datos no suman el 100% por ser una pregunta con respuestas múltiples.

**Fuente:** Entrevista a empleadores sobre demanda laboral PCD distrito Piura-2017. **Elaboración:** Propia.

### *Condiciones que solicitarían a los trabajadores con discapacidad*

Como se aprecia en el Cuadro 4.35, lo que los empleadores piuranos más esperan de las personas con discapacidad (que decidan contratar) es que posean una “capacidad o preparación adecuada” para el puesto laboral; así lo piensa el 90% de los empleadores, en segundo lugar (80%) requieren que tengan una “alta disposición para el aprendizaje” de nuevas tareas, en tercer lugar “que se adapten a su puesto de trabajo” y por último que las personas con discapacidad tengan una “capacitación mínima”.

**Cuadro 4. 35. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según condiciones que solicitarían a los trabajadores con discapacidad, 2017.**  
(Porcentaje)

Condiciones requeridas de los empleadores	Porcentaje
Las PCD tengan una capacitación adecuada	90.0
Las PCD tengan una capacitación mínima	10.0
Las PCD se adapten al puesto de trabajo	40.0
Las PCD tengan una alta disposición para el aprendizaje de nuevas tareas	80.0

**Nota:** Los datos no suman el 100% por ser una pregunta con respuestas múltiples.

**Fuente:** Entrevista a empleadores sobre demanda laboral PCD distrito Piura - 2017. **Elaboración:** Propia.

Sobre la percepción del empleador, acerca de que sea el trabajador con discapacidad “quien se adapte al puesto de trabajo” como condición para contratarlo,

entendemos que debería ser a lo inverso; es decir que el puesto laboral sea adaptado a las necesidades y capacidades específicas del trabajador con discapacidad en el marco de la estrategia de “los ajustes razonables en el lugar de trabajo para personas con discapacidad” que establece la Ley General de la Persona con Discapacidad.

***Calidad de trabajos que los empleadores ofertarían para las personas con discapacidad y el rango de edad requerida***

Como se observa en el Cuadro 4.36, los empleadores encuestados en su mayoría se inclinaron por opinar que las personas con discapacidad tendrían un mejor desempeño en labores administrativas o de oficina, antes que en trabajos operativos o de campo. Es probable que esto sea un reflejo debido a que todas las instituciones y empresas entrevistadas pertenecen al sector terciario o de servicios.

**Cuadro 4. 36. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según calidad de trabajos que los empleadores ofrecerían a las personas con discapacidad, 2017.**  
(Porcentajes)

Calidad de trabajos	Porcentaje
<i>Administrativos o de Oficina</i>	
Contador/auxiliar contabilidad	30.0
Atención al público	20.0
Oficinista (Central telefónica/asistente de oficina)	40.0
Recepcionista	20.0
Analista informático	40.0
Auxiliar	50.0
Administrador	20.0
<i>Operativos o de campo</i>	
Limpieza, vigilancia	20.0
Embalaje	10.0
Archivador-almacenero	30.0
Docente/capacitador	10.0

**Nota:** Los datos no suman el 100% por ser una pregunta con respuestas múltiples.

**Fuente:** Entrevista a empleadores sobre demanda laboral PCD distrito Piura - 2017. **Elaboración:** Propia.

En ese sentido, la mitad (50%) de los empleadores se pronunció por ofrecerles a los posibles candidatos con discapacidad; labores de auxiliar, seguido de analistas informáticos (40%) y de trabajos de oficinista (40%), entendiéndose por ello labores



de telefonista o asistente de oficina. También destacan, la oferta de trabajos de contador o auxiliar de contabilidad (30%), de administrador (20%), de recepcionista y de atención al público (20%). Por el lado de los trabajos operativos o de campo, los empleadores se inclinaron por visualizarles trabajos de manera principal como archivadores o almaceneros (30%); seguido del área de servicios de limpieza y vigilancia (20%), operadores de embalaje (10%) y como docente o capacitador (10%).

Sobre los rangos de edad, tal como lo muestra el Cuadro 4.37, el rango de edad más preferido por el 90% de los empleadores es el de 25 a 34 años, le sigue el rango de más joven de 14 a 24 años por el 60%, y el de 35 a 44 años sólo por el 30% de los empleadores. Mientras que los trabajadores mayores a 45 años no son preferidos en absoluto.

Como se observa, la edad es un factor que influye en la actividad económica de la persona, en este caso con discapacidad. La demanda laboral varía conforme lo hace la edad del trabajador. A medida que avanza la edad laboral de la persona el porcentaje de preferencias por los empleadores es mayor hasta los 34 años; para luego a partir de los 35 años descender de manera importante.

**Cuadro 4. 37. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según edad requerida en la demanda de trabajadores con discapacidad, 2017.**  
(Porcentajes)

Rangos de edad	Porcentaje
De 14 a 24 años	60.0
De 25 a 34 años	90.0
De 35 a 44 años	30.0

**Nota:** Los datos no suman el 100% por ser una pregunta con respuestas múltiples.

**Fuente:** Entrevista a empleadores sobre demanda laboral PCD distrito Piura-2017. **Elaboración:** Propia.

#### **4.2.2.4 Dificultades sobre la demanda laboral de personas con discapacidad**

##### ***Razones para la No contratación de personal con discapacidad***

Como se puede apreciar en el Cuadro 4.38, los empleadores públicos y privados encuestados de Piura distrito, opinan en su mayoría (80%) que el impedimento o dificultad principal para contratar trabajadores con discapacidad, se deriva exclusivamente de las “limitaciones que suponen su discapacidad” en función

al nivel de severidad de la discapacidad y al tipo de ésta. Es decir una persona con nivel de severidad grave o completa de su discapacidad (sea de tipo física, visual, auditiva/del habla o mental), independientemente de su formación; difícilmente podrá ser contratada, igual suerte de no contratación correrían las personas con discapacidad visual, auditiva/del lenguaje, mental o intelectual; ya que como se vio anteriormente, los empleadores opinaron que son las personas con discapacidad física las que se adoptarían y tendrían un mejor desempeño laboral.

Por otro lado, cabe resaltar, que el 40% de los empleadores reconocen que una de las razones que limitan la contratación, es el “*no saber cómo tratar a una persona o trabajador con discapacidad*”; otro 40% manifiesta que es el temor o “*la inseguridad de hacer bien su trabajo*”. En ambos casos; existe la necesidad de información y sensibilización en la temática de discapacidad a brindar por parte de las instituciones especializadas. La incertidumbre de no saber cómo se comportan las personas con discapacidad o cómo hay que tratarlas o el temor sobre su rendimiento laboral; son barreras que se pueden eliminar con información apropiada sobre el tema.

**Cuadro 4. 38. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según razones por las que No contratarían a una persona con discapacidad, 2017.**  
(Porcentajes)

Razones de los empleadores	Porcentaje
Por el tipo y grado severo de su discapacidad (limitaciones)	80.0
No están adecuadamente preparadas o capacitadas	20.0
Inseguridad de hacer bien su trabajo	40.0
Creo que tienen un rendimiento laboral muy bajo	10.0
Presentan problemas de adaptación al puesto de trabajo	50.0
Desconoce sus reacciones o dificultades de adaptación (de él o de los compañeros) en el centro de trabajo	20.0
No sabemos cómo tratarlos	40.0
Creo que serían una carga para la empresa	10.0
Creo que son o pueden ser problemáticos	10.0

**Nota:** Los datos no suman el 100% por ser una pregunta con respuestas múltiples.

**Fuente:** Entrevista a empleadores sobre demanda laboral PCD distrito Piura - 2017. **Elaboración:** Propia.

Por otro lado, se destaca, que los empleadores no opinaron que las personas con discapacidad sean “incompetentes” para un puesto laboral (no calificadas) y sea razón de objeción para su contratación laboral. Incluso; sólo el 10% de ellos considera como razón de su no contratación la creencia de que los trabajadores con discapacidad tienen un “rendimiento laboral muy bajo”. Al respecto; Maldonado (2007), afirma que un tema clave a la que se enfrenta una empresa que contrata a una persona con discapacidad es conocer realmente su productividad, pues a mayor conocimiento que tenga el empresario sobre el tipo de discapacidad que padece una persona y el grado en el que la discapacidad afecta el desempeño del trabajador, será más precisa la valoración que haga el empresario sobre la productividad real de la persona y con ello el nivel salarial asociado al mismo.

En ese sentido; habrá que observar los porcentajes más altos del Cuadro 4.38, que señalan cuáles serían los puntos a trabajar con los empleadores y las personas con discapacidad para minimizar las resistencias a su contratación.

#### ***Barreras institucionales en la contratación de personas con discapacidad***

Tres son las principales barreras o limitaciones internas que afrontan los empleadores para la contratación laboral de personas con discapacidad. En primer lugar (Cuadro 4.39), la mayoría (80%) de los empleadores encuestados manifestó que es debido a que tienen el “personal completo”, el 60% opina que es la “limitación presupuestal” y finalmente el 40% reconoce como barrera el “desconocimiento sobre el tema laboral para personas con discapacidad”. Esto revela una demanda de información muy necesaria para vencer temores, dudas o resistencias que surgen ante la posibilidad de contratar personas con discapacidad.

**Cuadro 4. 39. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según barreras internas para la contratación laboral de personas con discapacidad, 2017.**  
(Porcentajes)

<b>Barreras institucionales</b>	<b>Porcentaje</b>
Limitación Presupuestal	60.0
Personal laboral completo	80.0
Se desconoce el tema laboral para PCD	40.0

**Nota:** Los datos no suman el 100% por ser una pregunta con respuestas múltiples.

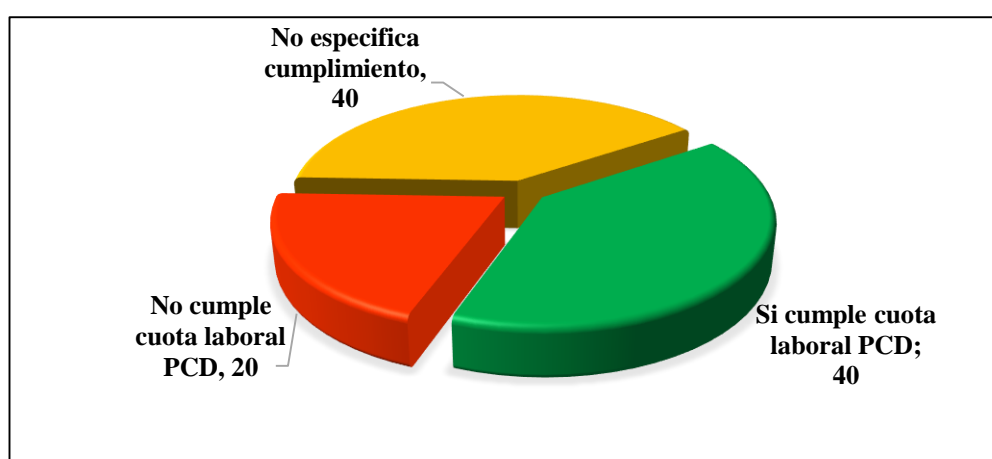
**Fuente:** Entrevista a empleadores sobre demanda laboral PCD distrito Piura - 2017. **Elaboración:** Propia.

Es alentador destacar, que los empleadores no manifiestan que su institución o empresa presente barreras de acceso físico al edificio e instalaciones o que les sea indiferente la contratación o no de personal con discapacidad.

#### **4.2.2.5 Reserva laboral y apoyos para contratar a personas con discapacidad**

##### ***Cuota laboral***

Se ha mencionado que la LGPCD, establece la reserva de una cuota laboral para trabajadores con discapacidad (5% en el sector público y 3% en el privado con más de 50 trabajadores)<sup>56</sup>. Al respecto de ello, el 40% de los empleadores encuestados afirman cumplir dicho porcentaje laboral, el 20% opina que no lo cumple y el 40% no tenía la certeza del cumplimiento (Gráfico 4.37). Es decir; los empleadores podrían tener trabajadores con discapacidad entre su personal, pero no conocían que porcentaje representan de la totalidad de sus trabajadores<sup>57</sup> y/o que porcentaje exige la Ley.



**Gráfico 4. 37. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según nivel de cumplimiento de la cuota laboral de trabajadores con discapacidad, 2017.**  
(Porcentajes)

**Fuente:** Entrevista a empleadores sobre demanda laboral PCD distrito Piura - 2017. **Elaboración:** Propia.

<sup>56</sup> Art. 49° Numeral 49.1.- Ley N° 29973 – Ley General de la PCD: Cuota de empleo : “Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%”.

<sup>57</sup> Como se vio; el 50% de los empleadores entrevistados afirmaron tener trabajadores con discapacidad entre su personal. No obstante, algunos de ellos no conocen que porcentaje representan respecto al total laboral; ya que su entidad opera a nivel nacional; como son los casos de la Contraloría General de la Republica, el PNADP “JUNTOS”, SERPOST, INTERBANK, entre otras.

### ***Razones por las que no se cumple o no se cumpliría con la cuota laboral***

El Cuadro 4.40, muestra que existe de algún modo la predisposición de los empleadores por ocupar a personas con discapacidad (que tengan una capacitación adecuada) y cumplir con la cuota laboral que exige la Ley; no obstante el 80% de ellos manifestó que no cumple o no cumpliría con tal cuota debido a que en las convocatorias laborales que realizan “no se presentan postulantes con discapacidad”, seguido a ello, para el 40% es que las personas con discapacidad “no cumplen con el perfil requerido”, en tercer lugar, para el 30% de los empleadores es que “desconocen la existencia de la normativa sobre discapacidad” y finalmente, la razón para un 10% de los empleadores, es que “no tienen las facilidades de adaptación del puesto laboral” que requerirían las persona con discapacidad. Se destaca, que los empleadores no consideran la indiferencia de cumplir o no con la Ley, o que prefieren sanciones, pagar multas u otras razones antes que contratar personas con discapacidad.

**Cuadro 4. 40. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según posibles razones por las que no cumplirían con la cuota laboral de PCD que establece la LGPCD, 2017.**  
(Porcentajes)

<b>Razones del incumplimiento</b>	<b>Porcentaje</b>
Se desconoce la existencia de la normatividad	30.0
Las PCD no cumplen con el perfil requerido	40.0
En las convocatorias no se presentan PCD	80.0
No tenemos las facilidades de adaptación del puesto laboral a la PCD	10.0

**Nota:** Los datos no suman el 100% por ser una pregunta con respuestas múltiples.

**Fuente:** Entrevista a empleadores sobre demanda laboral PCD distrito Piura - 2017. **Elaboración:** Propia.

En este punto; sobre la cuota laboral, se reconoce de algún modo el incumplimiento por una parte de los empleadores encuestados, una razón fundamental de ello, sería la aún no existencia de una fiscalización laboral rigurosa por parte de las entidades competentes, tal como lo señala la LGPCD (2012)<sup>58</sup> y que conlleve una sanción y penalización asociada a ese incumplimiento o infracción<sup>59</sup>. Asimismo;

---

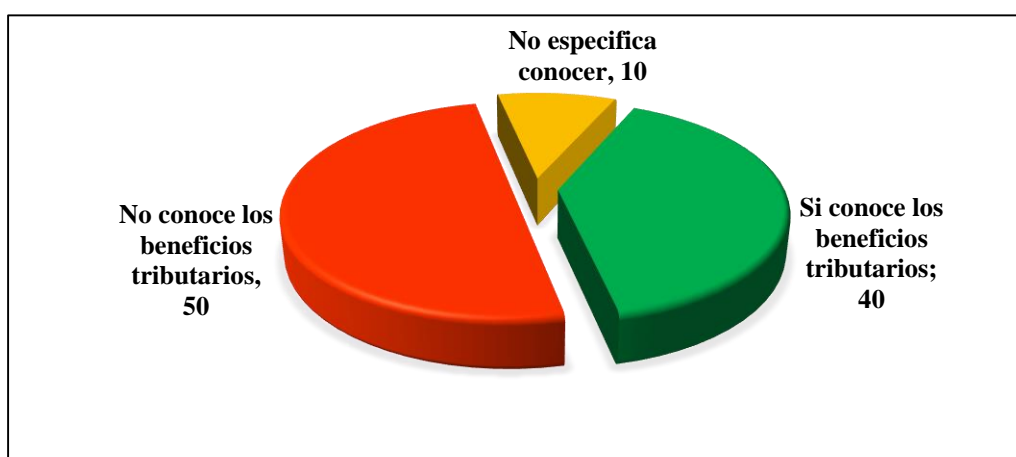
<sup>58</sup> La LGPCD señala en su artículo 49, inciso 49.3; “(...)Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y en el Sector Público a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SUNAFIL) en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS)”.

<sup>59</sup> La LGPCD considera ese incumplimiento como una infracción muy grave (Art. 81°)

también se destaca que una parte de la responsabilidad la tiene la falta de información para algunos empleadores y sobre todo privados, sobre lo concerniente a la contratación y trato adecuado a trabajadores con discapacidad.

### ***Conocimiento sobre beneficios tributarios por la contratación de trabajadores con discapacidad***

Como se observa en el Gráfico 4.38, el 50% de los empleadores encuestados no tenían conocimiento sobre los incentivos tributarios<sup>60</sup> que el Estado les puede otorgar por la contratación de trabajadores con discapacidad. El 40% manifestó conocer y el 10% no especifica su conocimiento al respecto. Encontramos; nuevamente el indicador sobre la necesidad de información sobre la temática laboral de la discapacidad por parte de los empleadores; a fin de promover mayores oportunidades laborales para trabajadores con discapacidad.



**Gráfico 4. 38. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según conocimiento sobre los beneficios tributarios por la contratación de personas con discapacidad, 2017. (Porcentaje)**

**Fuente:** Entrevista a empleadores sobre demanda laboral PCD distrito Piura - 2017. **Elaboración:** Propia.

### ***Tipo de apoyos requeridos para contratar a personas con discapacidad***

El Cuadro 4.41, nos revela importantes indicaciones sobre el tipo de normas o políticas que, bajo la forma de incentivos o apoyos, serán muy apreciados por los

---

<sup>60</sup> Art. 47° Numeral 47.2 de la LGPCD: “Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por Decreto Supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.”

empleadores piuranos para promover la demanda laboral de personas con discapacidad. Así, el 90% de los empleadores requieren apoyos referidos a la necesidad de *“información de las instituciones especializadas sobre cómo tratar a las personas con discapacidad”*, seguido del *“apoyo en la identificación de personas con discapacidad idóneas de acuerdo al perfil solicitado”* (80% lo requiere) y la necesidad de *“orientación e información sobre el acondicionamiento del puesto laboral (ajustes razonables) y del acceso físico del edificio e instalaciones”* (70%). Finalmente, en una muy menor medida, el 20% los empleadores esperan apoyos bajo la forma de *“beneficios tributarios”* para la contratación de personas con discapacidad.

Esto quiere decir que antes que los apoyos o incentivos económicos, lo que los empleadores prefieren son medios de información y orientación sobre accesibilidad laboral y discapacidad, medios de ayuda para seleccionar a los trabajadores con discapacidad que mejor se adapten a las necesidades de sus empresas, y para facilitarles a los trabajadores con discapacidad la adaptación de su ambiente laboral a fin de que estos trabajadores se sientan cómodos, seguros y puedan rendir a su mejor nivel posible.

**Cuadro 4. 41. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según tipo de apoyo requerido para contratar a personas con discapacidad, 2017.**  
(Porcentajes)

Apoyos requeridos	Porcentaje
Beneficios tributarios para la contratación	20.0
Apoyo en la identificación de PCD idóneas de acuerdo al perfil solicitado	80.0
Información de las instituciones especializadas sobre cómo tratar a las PCD	90.0
Orientación e información sobre el acondicionamiento del puesto laboral (ajustes razonables) y acceso físico al edificio e instalaciones	70.0

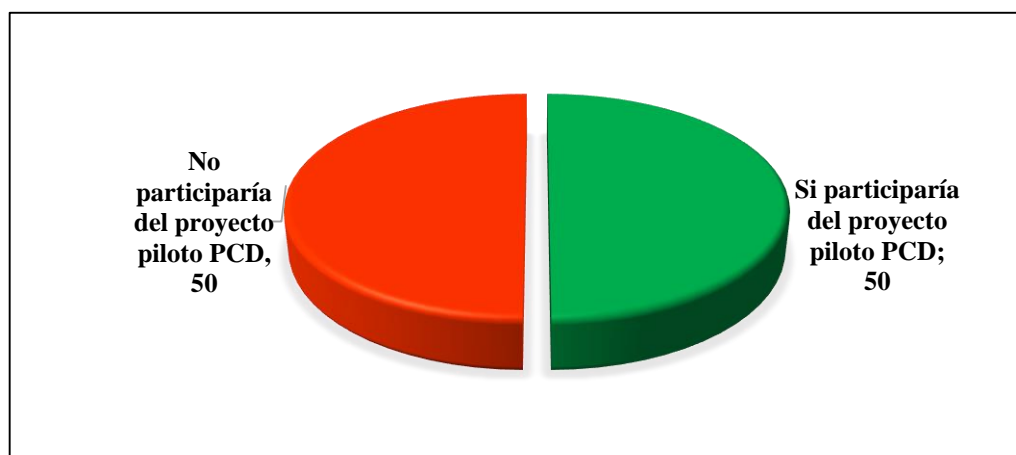
**Nota:** Los datos no suman el 100% por ser una pregunta con respuestas múltiples.

**Fuente:** Entrevista a empleadores sobre demanda laboral PCD distrito Piura - 2017. **Elaboración:** Propia.

#### **4.2.2.6 Interés de participar de un proyecto piloto de inserción laboral para personas con discapacidad**

Observamos en el Gráfico 4.39, que la mitad (50%) de los empleadores encuestados ha mostrado cierto interés en participar de un proyecto piloto de inserción laboral para personas con discapacidad, mientras que la otra mitad manifiesta dudas,

no lo específica y/o se abstiene de opinar, afirmando que dicha decisión depende o es competencia de la alta dirección institucional.



**Gráfico 4. 39. Distrito de Piura: Empleadores públicos y privados, según interés de participar de un proyecto piloto de inserción laboral para personas con discapacidad, 2017**  
(Porcentaje)

**Fuente:** Entrevista a empleadores sobre demanda laboral PCD distrito Piura - 2017. **Elaboración:** Propia.

### 4.3 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El objetivo general del estudio es analizar la situación socio-laboral de las personas con discapacidad en Edad de Trabajar en el distrito de Piura, para el año 2016; a fin de visibilizar tal situación respecto del conjunto general de la población nacional; y para sus efectos, se postularon cuatro hipótesis específicas y una general de investigación. Presentados los principales resultados de las variables del estudio, correspondientes a los tres agentes involucrados con el objetivo del estudio; personas en situación de discapacidad en edad de trabajar, instituciones de y para personas con discapacidad y empleadores; nos permite discutir lo siguiente:

Se postuló como primera hipótesis específica que; *“la Población en Edad de Trabajar con discapacidad del distrito de Piura presenta bajos niveles de acceso a las prestaciones de salud y pensiones e inferiores niveles educativos, respecto del conjunto general de la Población en Edad de Trabajar nacional”*. Los resultados muestran evidencia a su favor, puesto que se identifica que los problemas de salud, a pesar que afectan en mayor proporción a la población con discapacidad (70.7% ) que a la PET nacional (34.8%); acceden en menor medida (45%) al seguro de salud en



relación al 77.3% de la población nacional (Gráfico 4.7), lo que generaría que el gran porcentaje (75.7%) de la PET con discapacidad no haya realizado tratamiento y/o terapia de rehabilitación que le ayude a superar su discapacidad (Gráfico 4.9). Al respecto; las personas con discapacidad sufren de obstáculos para acceder a los servicios de salud, que deberían ser de acceso general a la población, como parte de los derechos universales que cualquier persona tiene. De igual modo; se revela una baja afiliación al sistema pensionario por parte de la PET con discapacidad (17.4%) en relación al PET nacional (31.2%) (Gráfico 4.8).

En cuanto al acceso a la educación y capacitación laboral, los resultados corroboran una marcada desigualdad educativa entre ambos grupos poblacionales muy desfavorables para la población con discapacidad del distrito de Piura (Gráfico 4.10). La PET con discapacidad alcanza en su gran mayoría la primaria (39.3%), luego la secundaria (28.6%) e inicial/sin estudios (15%); mientras que en la PET general nacional sucede lo contrario y prevalecen la educación secundaria (45.2%), la primaria (21.6%) y la universitaria (15.3%) y un mayor acceso a los programas de capacitación y actualización laboral.

Estos bajos niveles en la atención de la salud y la educación evidencian que la población con discapacidad tienen más necesidades insatisfechas en estas esferas, que la población general y por ende son particularmente vulnerables a las deficiencias de dichos servicios básicos, los cuales son indispensables para una vida digna. En ese sentido, se requiere de una atención especializada e inclusiva y de calidad dirigida a dicho sector por parte de los sectores competentes en el marco de su obligación jurídica pertinente<sup>61</sup>. De esta manera; el Ministerio de Salud debería garantizar la

---

<sup>61</sup> La Constitución Política del Perú, la LGPCD (2012), La Ley General de Salud N° 26842, la Ley General de Educación (2003); así como sus reglamentos, proporcionan el principal marco legal de ámbito nacional de los sistemas de salud y de educación enfocados a las personas con discapacidad. Por el lado de la salud, la Constitución reconoce explícitamente el derecho de las personas con discapacidad a la protección, atención, readaptación y seguridad; por su parte la Ley General de Salud N° 26842, modificada por la LGPCD (2012), establece en su artículo 9 que toda persona que adolece de discapacidad tiene derecho al tratamiento y rehabilitación de calidad, sin discriminación, en igualdad de condiciones con las demás personas. Por el lado de la educación, la Constitución estipula el deber del Estado de asegurar que nadie se vea impedido de recibir educación por razón de “limitaciones mentales o físicas”, y en su artículo 14°, establece que: “La enseñanza se imparte, en todos sus niveles, con sujeción a los principios constitucionales y a los fines de la correspondiente institución educativa”; así la Dirección General de Educación Básica Especial (DIGEBE) del Ministerio de Educación

disponibilidad y la accesibilidad de tecnologías de apoyo, dispositivos, medicamentos y ayuda compensatoria que sean necesarios para la atención, habilitación y rehabilitación de las personas con discapacidad. Asimismo; el Estado a través del Ministerio de Educación, tiene el deber de promover y garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema educativo nacional.

Con relación a la segunda hipótesis específica de investigación, la cual establece que; *“los indicadores laborales son desfavorables para la población con discapacidad del distrito de Piura, en relación con el comportamiento de los mismos indicadores en el caso de la PET general nacional”*; los resultados obtenidos permiten corroborar su aceptación, dada la identificación de una gran disparidad en los niveles de participación laboral entre ambas poblaciones. En la PET con discapacidad, la tasa de actividad (35.7%) es inferior a la mitad de la de la PET nacional (72.2%), la tasa de desempleo (20%) es casi cinco veces más alta que la de la PET nacional (4.2%); la tasa de inactividad (64.3%) es dos veces mayor que la de la PET nacional (27.8), las tasas de empleo son en todos los casos muy inferiores para las personas con discapacidad y el ingreso mensual promedio de la PEA ocupada con discapacidad (S/ 1,159.00) es inferior al de la PET nacional (S/ 1,371.00) (ver Cuadros 4.10 y 4.16).

De forma complementaria, se refuerza el sustento de nuestra hipótesis, al encontrar; incluso, que los mismos indicadores laborales (tasas de actividad, de desempleo y de inactividad) de otras poblaciones vulnerables laboralmente como la población juvenil (14 a 24 años) y la población adulta mayor (65 y más años) se encuentran mejor situadas que los de la PET con discapacidad (Cuadro 4.11).

Se observa, del análisis realizado, que los resultados indican una desigualdad en los patrones de inserción laboral y la discriminación que sufren las personas con discapacidad en el mercado laboral piurano, siendo el problema fundamental al que ha de hacerse frente la inactividad de una altísima proporción de personas con discapacidad (más del 64.3%). situación que contribuye a reproducir la desigualdad social, la pobreza y la exclusión social. En ese sentido es el Estado, a través de sus

---

(MINEDU) es el órgano de gobierno responsable de definir, promover y gestionar la educación inclusiva.

instancias competentes, como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dada su responsabilidad jurídica y social, el llamado a promover acciones de política tendientes a una mejora de los indicadores del mercado laboral de los grupos poblacionales que se encuentran más excluidas del mercado laboral, entre las que se encuentran las personas con discapacidad.

En cuanto a la tercera hipótesis específica del estudio, la cual supone que; *“la principal variable que dificulta las perspectivas de inclusión y participación socio laboral de la persona; es su discapacidad, asociada a otras variables como su bajo nivel de estudios alcanzado, la edad, sexo, las condiciones laborales adversas, su ámbito familiar poco motivador y el entorno social discriminatorio”*; los resultados permiten corroborarla, ya que se evidencia que las principales dificultades, barreras y carencias más resaltantes que contribuyen a explicar el limitado acceso de la población con discapacidad a su participación socio-laboral y bienestar social, son en primer lugar la discapacidad y otros factores como la discriminación por motivos de la discapacidad que se suman a tal situación de crisis. Así los resultados indican tal influencia de la siguiente forma:

**a) *La condición de la discapacidad (limitaciones derivadas según afectación del tipo y del nivel de la gravedad de la discapacidad)***

Los resultados indican que es el principal motivo de la discriminación y de la baja participación socio laboral que afronta la persona que la posee (más aún en relación a la población general nacional) y cuyos efectos varían en intensidad en función del tipo y sobre todo del nivel de la gravedad de la discapacidad. Así, las personas con discapacidad de tipo *mental/intelectual* y especialmente las personas con mayor nivel o gravedad de su discapacidad como la *“grave/severo”* y *“total”* de su discapacidad, acceden en mucho menor porcentaje a los servicios de educación y capacitación en relación al resto de las discapacidades (Cuadros 4.5, 4.6 y 4.7). En el caso de la situación laboral, también el mayor nivel de la severidad es la variable donde las diferencias entre unas categorías y otras son más significativas; así por ejemplo, las personas con nivel *“severa/grave”* son altamente inactivas, ya que su tasa de inactividad alcanza el 95.7% de ellas y las personas con severidad *“completa”* son totalmente inactivos (100%) o No PEA. En cambio la PET con menor nivel de severidad, como la *“leve”* y *“moderada”*, tienen mayores niveles de actividad y por

tanto mayores niveles de participación laboral (Cuadros 4.12 y 4.13). Por ende, la PET con discapacidad de nivel “*completa*” no perciben ingresos alguno y la PET con discapacidad “*severa/grave*” perciben los más bajos ingresos laborales (Cuadro 4.20). Asimismo; para el 50% de la PEA desempleada, tener una discapacidad fue la razón principal de no haber encontrado un empleo (Gráfico 4.29) y para el 58.9% de la PEI, su inactividad se debe precisamente a las “*limitaciones derivadas de su discapacidad*” (Gráfico 4.30).

Igualmente; todas instituciones en materia de discapacidad entrevistadas, aseveran que el tipo y grado de discapacidad (limitaciones), es una de las principales barreras del mercado laboral para las personas con discapacidad (Cuadro 4.31) y para el 80% de los empleadores las “*limitaciones que suponen el tipo y la gravedad su discapacidad*” es el principal impedimento para contratar trabajadores con discapacidad (Cuadro 4.38). Además el 20% de los empleadores cree que el rendimiento laboral, está en función de la discapacidad y no de la capacidad (Gráfico 4.36).

De igual modo, las discapacidades más graves influyen o limitan en mayor medida en el nivel de acceso adecuado a la participación y bienestar social. Por lo que dentro del colectivo con discapacidad, existen subgrupos que son altamente vulnerables en razón del mayor nivel de gravedad de su discapacidad y de sus altos niveles de inactividad.

#### **b) *El bajo nivel de estudios alcanzado***

Muestra una relación inversa con la situación socio laboral de PET con discapacidad. Como era de prever, los resultados indican que cuanto mayor es el nivel de estudios, mayor es la proporción de personas con discapacidad que trabajan y menor la de quienes se declaran inactivas. Pues, el bajo nivel educativo alcanzado y una calificación laboral deficiente y no adaptada a las demandas y necesidades reales del mercado laboral local, son obstáculos muy significativos que frena el acceso efectivo de la población con discapacidad a la participación socio laboral en igualdad de condiciones que la demás población en el distrito de Piura. Como se ha observado en los resultados, predomina en la población con discapacidad los niveles inferiores (primaria, secundaria e inicial/sin nivel educativo) y un bajísimo acceso a la educación

superior y capacitación laboral adecuada (que es lo que se relaciona directamente con el acceso a un empleo adecuado y de calidad); mientras que en la población general prevalece la educación secundaria y la superior universitaria y un mayor nivel de acceso a los programas de capacitación y actualización aboral. Esta situación educativa; por ejemplo, genera que la oferta laboral de la población con discapacidad sea muy baja y por lo tanto presente unas tasa de actividad, de desempleo, de inactividad y un nivel salarial o de ingresos mensual desfavorables en todos los niveles educativos, en relación a la PET nacional (ver Gráficos 4.15, 4.17 y 4.18 y Cuadro 4.16). Pues; siguiendo la teoría del trabajo, un mayor nivel educativo va a permitir al individuo obtener mejores puestos de trabajo en el mercado primario, pero la existencia de un alto porcentaje de personas con estudios primarios (2 de cada tres PCD) y sin estudios (15%), conllevará inevitablemente a concurrir a puestos de trabajo no cualificados en el mercado secundario y por tanto, a mantenerse al margen del mercado laboral.

Por otro lado, para las instituciones locales en materia de discapacidad, el bajo o escaso nivel de estudios alcanzado (100%) y su baja formación y capacitación para el empleo de las personas con discapacidad (80%), son dos de las principales barreras del mercado laboral para ellas (Cuadro 4.31). Por el lado de la demanda laboral piurana; los empleadores requieren prioritariamente trabajadores con discapacidad con estudios universitarios (90%) y no universitarios (70%) (Cuadro 4.34). Asimismo, el 90% de los empleadores, demandan que las personas con discapacidad *tengan una capacitación adecuada*; y el 80%, una *alta disposición para el aprendizaje de nuevas tareas* (Cuadro 4.35); y el *No estar adecuadamente preparadas o capacitadas*, representa para el 20% de los empleadores una razón para no contratarlas (Cuadro 4.38), así como *inseguridad de hacer bien su trabajo* (40%). Por ello; se hace una especial mención en general a la educación, otorgándole socialmente un papel fundamental a la inversión en capital humano realizada por las personas en la etapa pre-mercado laboral. Por consiguiente, en la medida en que se aumente el nivel educativo y la capacitación laboral de las personas con discapacidad conectada con las demandas reales de empleo del tejido productivo del distrito de Piura, este colectivo podrá acceder a una mayor y mejor participación socio laboral y mejora en su calidad de vida.

### **c) *La edad***

La variable edad está estrechamente relacionada con la tasa de prevalencia de sufrir una discapacidad; a mayor edad de las personas mayor, es la probabilidad de que se acumulen los riesgos para la salud que causan discapacidad a lo largo de la vida. Es en ese sentido, que la edad influye en mayor medida en las perspectivas de inclusión de la PET con discapacidad. En primer lugar, la situación socio laboral varía conforme lo hace la edad del colectivo estudiado. Por ejemplo, en la aportación de ingresos al hogar (Cuadro 4.9), a medida que avanza la edad activa la tasa de aportación de ingresos aumenta (hasta un 35.9%), para luego descender de manera importante a partir de los 55 a más años de edad (29.2%); debido a que en esas edades se genera una retirada del mercado de trabajo (probablemente porque es el grupo de edad más afectado por la discapacidad y por lo tanto el más vulnerable, que requiere especial atención). En ese sentido; los resultados también indican la diferencia en el nivel de percepción salarial o de ingresos a medida que avanza la edad activa (Cuadro 4.16), alcanzando su máximo promedio en el tramo (adulto) de 25 a 44 años (S/ 1,322.0) y luego descienden significativamente a partir de los 45 años a más (S/ 961.0). Vemos que el problema se agrava cuando, a la propia discapacidad se añade el hecho de ser mayor de 45 años, ya que la edad resulta un indicador de otro tipo de carencias como un nivel educativo o de formación inferior o la falta de experiencia previa por su alejamiento del mercado laboral y una mayor sensación de desánimo respecto a las expectativas de inserción laboral. Por otro lado, para el 40% de las instituciones locales en materia de discapacidad, la avanzada edad, es una de las principales barreras del mercado laboral para las personas con discapacidad (Cuadro 4.31). Por el lado de la demanda laboral, ésta varía conforme lo hace la edad del trabajador. A medida que avanza la edad laboral de la persona, el porcentaje de preferencias por el 90% de los empleadores es mayor hasta el tramo de 25 a 34 años de edad; para luego a partir de los 35 años descender de manera importante (Cuadro 4.37).

### **d) *Según sexo***

Los resultados indican desigualdades de participación socio laboral entre hombres y mujeres con discapacidad, desfavorables a la mujer. Ello se expresa en el mayor nivel de inactividad de la PET femenina (65% vs 63.7%) y especialmente en el mayor nivel de desempleo, cuya tasa femenina es tres veces más alta que la de sus pares

masculinos (33.3% vs. 10.3%) (Cuadro 4.10) así como en los ingresos promedios menores (S/ 1,141.0 vs. S/ 1,169.0) (Cuadro 4.16). Asimismo, un aspecto que afecta de forma transversal a las mujeres en edad de trabajar en general y que se agrava en forma concreta en la mujer con discapacidad en cuanto al acceso al empleo, es la carga o cuidado familiar y tareas del hogar que recae sobre ella, así lo manifiesta 15.6% de la PEI femenina (Gráfico 4.30), lo que le dificulta conciliar la vida familiar con un empleo. Finalmente; y como era de esperarse, los resultados señalan que tanto la PET masculina y como la femenina con discapacidad presenta relaciones de participación educativas, de salud, laborales y sociales desventajosas que sus pares de la PET nacional.

**e) *Las condiciones laborales adversas;***

Identificadas especialmente por toda la población con discapacidad estudiada (empleadas, desempleadas e inactivas,) cuyas condiciones consideran a:

- *La baja calidad del empleo;* los datos de los Cuadros 4.14 y 4.23 evidencian que la PEA ocupada con discapacidad accede a los grupos de menor calificación ocupacional (“Trabajador de los Servicios”, “Vendedor”; “Obrero y Jornalero”, Trabajador del hogar). Asimismo, la PEA con discapacidad no tuvo participación en todos los grupos ocupacionales. Por el lado de los empleadores, éstos ofrecerían a las personas con discapacidad empleos de baja calificación (Cuadro 4.36), principalmente de auxiliar (50%), asistente de oficina (40%), Archivador-almacenero (30%) y Limpieza, vigilancia (20%). En consecuencia, se produce una concentración de personas con discapacidad en sectores y puestos de baja cualificación, asociada a su bajo nivel formativo y a una baja productividad en algunos casos.
- *Los bajos salarios o ingresos percibidos;* donde los resultados indican que la población con discapacidad del distrito de Piura percibió en promedio el 84.5% de los ingresos mensuales que percibió la población nacional; desigualdad que se mantiene en todos los niveles de estudio desfavorables para la población ocupada con discapacidad (Cuadro 4.16). En ese sentido; para el 67.5% de la PEA ocupada con discapacidad (Cuadro 4.18) y para

el 87.5% de los desempleados Cesantes con discapacidad (Cuadro 4.24), ha sido “*el bajo nivel salarial o de ingresos*” la principal dificultad que limitó el desempeño de su empleo. Asimismo, para 8.3% de la PEI con discapacidad, cuya inactividad se debe principalmente a las limitaciones de la discapacidad, son *los bajos ingresos* el obstáculo para buscar un empleo (Cuadro 4.26). Por otro lado, el 40% de las instituciones en materia de discapacidad, perciben también que *el bajo nivel salarial o de ingresos* es una de las principales barreras del mercado laboral para las personas con discapacidad (Cuadro 4.31).

- *La duración extra de la jornada de trabajo*; así lo manifiesta el 17.5% de la PEA con discapacidad ocupada (Cuadro 4.18) y el 25% de los Cesantes con discapacidad (Cuadro 4.24). Donde se evidencia que el 77.5% de la PEA con discapacidad ocupada labora de 41 a más horas semanales (Gráfico 4.24).
  
- *El transporte público urbano poco accesible para las personas con discapacidad*; fue el principal obstáculo para el 15% de la PEA ocupada para acceder a su actual empleo (a causa de su limitación o discapacidad) (Cuadro 4.17); así como la principal dificultad para el normal desempeño de su empleo para el 7.5% de la misma PEA ocupada (Cuadro 4.18) y para el 50% de los Cesantes (Cuadro 4.24). Asimismo, para el 19.2% de la PEI por motivo de su discapacidad, es *la falta de acceso al transporte urbano*, la principal dificultad para buscar y acceder a un empleo (Cuadro 4.26). Por otro lado, el 60% de las instituciones locales en materia de discapacidad también manifiesta que *la falta de accesibilidad al transporte público* para las personas con discapacidad, es uno de los principales obstáculos para su acceso al mercado laboral (Cuadro 4.31). Esta situación, a nuestro entender se genera, debido que el sistema local de transporte urbano terrestre de pasajeros no es accesible para el uso adecuado de la población con discapacidad en general, tal como lo podemos observar en el distrito. En primer lugar, la infraestructura arquitectónica y urbanística de Piura distrito destinada al transporte público no es accesible físicamente



(por ejemplo las paradas de taxis, moto-taxis, ómnibus o combis, los terminales de ómnibus u otros no se encuentran aun técnicamente adaptados según la normativa); el medio de transporte (el taxi, el ómnibus, la combi) mucho menos es adaptado o accesible para transportar a personas con discapacidad en condiciones de facilidad, seguridad y comodidad; y la relación entre la infraestructura y el medio de transporte, es decir el acceso de la persona con discapacidad del paradero de ómnibus o taxis al medio de transporte es inaccesible físicamente. Situaciones hostiles, pese a que la normatividad nacional establece el cumplimiento del diseño y la accesibilidad universal. Se percibe entonces; que en el distrito de Piura, el "problema del transporte urbano" parece ser una de las principales causas de la reducción de oportunidades de participación social y de la calidad de vida de la población con discapacidad; ya que se apreciaría una vinculación entre la movilidad, el transporte público y la exclusión social.

- El horario de trabajo poco flexible y la Organización y ritmo del trabajo; dificultades laborales que en menor proporción y ese orden lo manifiesta el 5% y 2.5% de la PEA con discapacidad ocupada (Cuadro 4.18); así como el 12.5% y el 25% de los Cesantes con discapacidad respectivamente (Cuadro 4.24). Asimismo, para el 12.8% de la PEI por motivo de la discapacidad, es la *Organización y ritmo del trabajo*, la dificultad para buscar y acceder a un empleo (Cuadro 4.26). Esta inflexibilidad o rigidez en los horarios de trabajo y el ritmo acelerado o la presión laboral, son exigencias que causarían estrés y desequilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de la población con discapacidad.
- La inaccesibilidad de la infraestructura del edificio e instalaciones y la no adaptación del mismo puesto de trabajo; adversidad manifestada por el 42.5% de la PEA ocupada como dificultad para acceder a su actual empleo (Cuadro 4.17) y para el 2.5% de ella como barrera en su desempeño laboral (Cuadro 4.18), así como para el 12.5% de los cesantes (Cuadro 4.24). Esta serie de barreras al y en el centro de trabajo, dificultan el ejercer y

desarrollar determinadas actividades o tareas exigidas por su puesto de trabajo. Asimismo, para el 23.1% de la PEI por motivo de la discapacidad (Cuadro 4.26) y para el 17.1% de la PET estudiada (Gráfico 4.31), es la *falta de adaptación del puesto de trabajo o la carencia de puestos adaptados*, la principal dificultad para buscar y acceder a un empleo. Del mismo modo, para las instituciones en materia de discapacidad, *la falta de acceso físico al centro de trabajo* (70%) (edificio e instalaciones) y *la carencia de puestos de trabajo adaptados* (80%) constituyen dos de las principales barreras del mercado de trabajo para las personas con discapacidad (Cuadro 4.31). Por ello, en la medida que se promueva la implementación de las adaptaciones o ajustes razonables del puesto laboral, establecidos en la LGPCD (2012); más personas con discapacidad accederán a la empleabilidad. Se asume, que si por ejemplo, a la persona con discapacidad se le adapta el puesto laboral a sus necesidades, potencialidades y características, mejorará su productividad o rendimiento laboral a niveles tan iguales que un trabajador sin discapacidad.

- *Demanda de un perfil laboral muy exigente y carencia de oportunidades laborales para las PCD en el mercado laboral piurano*; la primera dificultad es declara por el 50% de la PEA ocupada como la mayor limitación que establecen los empleadores para contratar personal (Cuadro 4.17)<sup>62</sup> y la segunda por el 29.3% de la PET con discapacidad (Gráfico 4.31), así como por el 90% de las instituciones en materia de discapacidad (Cuadro 4.31), identificada como la segunda mayor barrera del mercado de trabajo. Asimismo, para el 20% de la PEA con discapacidad desocupada la *“insuficiente demanda de trabajo”* les significa la segunda más importante razón de no haber encontrado un empleo (Gráfico 4.29), a ello le sumamos el desconocimiento del grueso poblacional (82.1%) *sobre las*

---

<sup>62</sup> Al respecto, hay que mencionar que, en el contacto con los empleadores y los Servicios de Intermediación Laboral, se destaca que existe un cierto desequilibrio entre oferta y demanda de trabajo, con puestos que se quedan sin cubrir por falta de candidatos con discapacidad que cumplan el perfil requerido y, a la inversa, personas con discapacidad ofertantes que no pueden encontrar un empleo adaptado a sus características.

*medidas o normas a su favor* y casi la mitad (49.3%) *desconoce la existencia de los servicios de apoyo* para su inclusión socio laboral en el distrito de Piura. Estas situaciones problemáticas, son valederas, al constatarse que el grueso de los empleadores requieren personal con estudios universitarios (90%) y no universitarios (70%) (Cuadro 4.34) (contrariamente los resultados obtenidos nos indican el bajo nivel educativo alcanzado por la PET con discapacidad); y por lo tanto el 40% de ellos piensa que las personas con discapacidad *no cumplen con el perfil requerido*, el 80% opina que *en las convocatorias no se presentan personas con discapacidad*, y además el 40% *desconoce la existencia de la normatividad laboral sobre discapacidad* (Cuadro 4.40). Asimismo, además de las razones equívocas de su no contratación (Cuadro 4.34), las barreras institucionales como la *restricción presupuestal* (para el 60%) y porque *el personal laboral está completo* (80%) (Cuadro 4.39) reducen aún más las posibilidades de demanda laboral de personas con discapacidad en Piura.

- *Los prejuicios del empleador y/o de compañeros trabajo*; esta barrera es manifestada por el 12.5% de la PEA con discapacidad desempleada y en condición de cesante (Cuadro 4.24), así como por el 30.81% de la PEI por motivo de la discapacidad (Cuadro 4.26). De igual modo por el 38.6% del total de la PET con discapacidad estudiada (Gráfico 4.31), quienes perciben el *rechazo del resto de la sociedad piurana*, basados en prejuicios y temores sobre su capacidad de trabajo y productividad, conllevándoles a la exclusión del mercado laboral. Por el lado de las instituciones de y para personas con discapacidad, el 100% ellas perciben que *los prejuicios del empleador y prejuicios sociales* constituyen la principal barrera para el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad, y en menor escala (20%) los *prejuicios/subestimación de compañeros trabajo* (Cuadro 4.31). Por el lado de los prejuicios de la demanda de trabajo, aparte del mayor de los prejuicios por la discapacidad en sí; el 50% de los empleadores manifiesta además, que no contratarían a una persona con discapacidad porque presentan problemas *de adaptación al puesto de*

*trabajo, el 40% debido a la inseguridad de que haga bien su trabajo, y el 40% por que no saben cómo tratarlos; y en menor nivel, porque creen que tienen un rendimiento laboral muy bajo (10%) y que serían una carga para la empresa (10%) (Cuadro 4.38).*

Estas condiciones; identificadas como las de mayor relevancia en el estudio y entre otras como la escasa experiencia laboral previa, afectan el acceso al empleo y el rendimiento laboral de la Población con discapacidad, desincentivan la búsqueda y/o la aceptación de algún puesto laboral por parte de la PEA con discapacidad desempleada e incrementándose así los niveles de inactividad. No olvidemos, que incluso cierta parte de la población inactiva con discapacidad, siente el deseo de trabajar, pero las condiciones laborales le son totalmente adversas y se declara inactiva.

#### **f) *El ámbito familiar poco motivador***

La familia es uno de los pilares sobre los que se sustenta la vida de las personas. Pero una excesiva sobreprotección o una actitud poco favorable o indiferente hacia la plena inclusión y la autonomía de la persona con discapacidad, puede volverse un obstáculo, frenando la motivación y el interés para acceder a una mayor autonomía como persona. En este caso, la falta de motivación e información de la propia persona con discapacidad y de sus entornos familiares, se traduce en dificultades para mejorar su cualificación profesional o desarrollar habilidades de búsqueda de empleo. Por ejemplo, los resultados del estudio, indican por un lado una actitud favorable de la familia (y amigos ) hacia el empleo de la PET con discapacidad; ya que para el 32.5% de la PEA ocupada, fueron los contactos *personales a través de amigos y/o familiares* el principal medio de acceso a su actual empleo (Gráfico 3.28) y también lo fue para el 34.6% de la PEA desocupada (Cuadro 4.22); asimismo; la familia apoya las perspectivas de inclusión socio laboral, ya que el 8.7% de la inactividad es por razón *de estudios de la persona*, sobre todo superiores, apoyados por la familia (Gráfico 3.30). Por otro lado, los resultados también resaltan una postura familiar desfavorable hacia algún miembro con discapacidad; ya que por ejemplo, para el 8.7% de la PET en estudio, fue la *discriminación familiar* la razón principal del abandono de sus estudios (Gráfico 4.11); mientras que para el 37.5% de la PEA con discapacidad ocupada, fueron los “*prejuicios familiares y de la sociedad*” sobre su discapacidad una de las dificultades previas para acceder a su actual empleo ( Cuadro 4.17); y asimismo,

el 2.5% de la población con discapacidad se siente *discriminado por su familia* por su condición de discapacidad (Gráfico 4.33). Finalmente el 4.7% de tal población con discapacidad manifieste que el principal motivo de su vida social insatisfecha son por *motivos familiares*, el 6.3% por motivos *de salud* y el 14.1% por *aislamiento o soledad* (Cuadro 4.30); todos ellos relacionados con la atención directa de la familia. Asimismo, el 60% de las instituciones locales entendidas en materia de discapacidad, manifiestan que las *cargas familiares y/o problemas familiares* y el 50% opina que la *indiferencia familiar* hacia la personas con discapacidad, constituyen barreras fuertes para la inclusión socio laboral de la personas con discapacidad.

**g) El entorno social discriminatorio**

Señalado por el 85,7% de las personas con discapacidad, quienes manifiestan un trato diferenciado por motivos de su discapacidad. De ellas, el 81,7% se siente discriminada por *la sociedad en su conjunto* (Gráfico 4.33); expresado en la existencia de barreras actitudinales (prejuicios, subestimación, insensibilidad y falta de solidaridad social) y barreras del entorno social (urbanas y arquitectónicas, en la comunicación e información, en el acceso al transporte público y a los servicios públicos. Así, los datos muestran que la discriminación hacia la persona con discapacidad; se evidencian en los inferiores niveles de acceso a los servicios de salud (Gráficos 4.7 y 4.9) y de educación y capacitación laboral alcanzados (Cuadro 4.4 y Gráfico 4.10 y 4.11), donde los motivos del abandono de estudios fueron por razones de “la propia discapacidad”; por la “la inaccesibilidad física de la infraestructura educativa “, por la “no existencia de Instituciones Educativas adaptadas a las necesidades y potencialidades de la población con discapacidad; y por la “discriminación familiar.; que se consideran situaciones o externalidades negativas y discriminatorias hacia la población con discapacidad. La discriminación laboral, se evidencia en las mayores tasas de inactividad y de desempleo (Cuadro 4.10 y 4.11; y Gráficos 4.15, 4.16, 4.17, 4.18); asimismo en la discriminación salarial (Cuadro 4.16), en la discriminación ocupacional dadas las dificultades detectadas tanto para acceder a un empleo como para desempeñarlo (Cuadros 4.14, 4.17, 4.18, 4.24, 4.26, 4.31, 4.38 y Gráfico 4.31). Por el lado de las instituciones en materia de discapacidad, los resultados muestran discriminación al no existir la formulación e implementación de efectivas medidas y acciones de políticas institucionales hacia la real inclusión socio

laboral de dicha población. Por el lado de la demanda laboral, los empleadores revelan la discriminación cuando el 40% de ellos tienen una imagen negativa y equivocada sobre la persona con discapacidad, al opinar que “tienen limitaciones” (Grafico 4.34), Del mismo modo, cuando otro 40% de ellos piensa que es la persona o trabajador con discapacidad quien tiene que adaptarse al puesto de trabajo (y no más bien la adaptación del puesto laboral); e igualmente al ofrecerles puesto laborales de menor categoría (Cuadro 4.36) y por sus ideas en cuanto a las razones de no contratarlas, especialmente debido su discapacidad (Cuadro 4.38). Asimismo; al no conocer la normativa laboral sobre discapacidad y sus beneficios (Cuadro 4.40). Estas situaciones de discriminan contra la persona con discapacidad obstaculizan su independencia o autonomía, generando inactividad y por lo tanto su exclusión socio laboral.

Con relación a la cuarta hipótesis específica, la cual presume que; *“No se han implementado acciones de política efectiva que promuevan la inclusión y desarrollo socio-laboral de la población con discapacidad en el distrito de Piura”*; se acepta tal conjetura, ya que los resultados revelan claramente que las instituciones locales en materia de discapacidad programan y desarrollan en su gran mayoría (60%) solamente actividades de “coordinación” interinstitucional e intergubernamental en materia de gestión de la discapacidad y en segundo lugar encuentros de confraternidad, deportivos, culturales (40%) (Cuadro 4.33), no formulando e implementando actividades y programas con base a sus responsabilidades y al marco normativo vigente. En este aspecto, creemos que tanto la Municipalidad de Piura a través de la OMAPED y el Gobierno Regional a través de la OREDIS, como las instancias más cercanas a la población, son las los primeros llamados a coordinar, formular, implementar y evaluar las políticas locales y regionales efectivas en materia de discapacidad. Asimismo, la sociedad civil con discapacidad organizada, como tal; tampoco vigila, formula y/o presentan iniciativas de propuestas locales de inclusión en la gestión local y regional, manifestando por el contrario un alto desconocimiento (82.1% de ellas) sobre la medidas y normativa para su inclusión laboral y protección de sus derechos; además el grueso de ellas desconocen la existencia de instancias de gestión del desarrollo más cercanas a la población; como son la OMAPED (43.7% de ellas no conocen) y de la OREDIS (95.8% de ellas la desconocen) (Cuadro 4.27 y 4.28). Lo que generaría que su principal actividad, más bien sea la de intermediación

para acceder al Programa de Complementación Alimentaria (PECAM) de la Municipalidad Provincial de Piura.

Esta deficiencia en la gestión de medidas y políticas locales sobre discapacidad, se generaría, entre otras razones, por el desconocimiento institucional sobre la existencia y contenido del marco de políticas nacionales a favor de la población con discapacidad (40% de ellas lo manifiesta), y el resto (60%) regularmente tiene algún conocimiento sobre la naturaleza de dichas políticas o medidas formuladas e implementadas por el Estado (Cuadro 4.32). Es importante que dichas instituciones, sobre todo la OMAPED y la OREDIS, en el marco y la relevancia de sus funciones en el tema de discapacidad, tengan bien definida el marco y contenido de las estrategias nacionales sobre discapacidad.

Estos indicadores de una ausente promoción local efectiva de la gestión de la discapacidad; por el contrario, fortalecen las barreras de inclusión en igualdad de oportunidades, identificadas por las mismas instituciones de y para personas con discapacidad y por las propias personas con discapacidad entrevistada como son; la “carencia de programas o servicios públicos efectivos de inclusión socio-laboral”, “carencia de puestos de trabajo adaptados”, “la falta de accesibilidad” física (en los espacios públicos y edificios) en el transporte y comunicaciones; “prejuicios e insensibilidad social” hacia la población con discapacidad, “carencia de oportunidades laborales para las PCD”, entre otras (Cuadro 4.31).

Las diferencias de género son importantes, cuando analizamos las características socio laborales de la población con discapacidad; ya que los resultados evidencian que son las mujeres las que tienen una situación socio laboral notablemente más desfavorable, por ejemplo; su tasa de actividad se encuentra ligeramente a 1.3 puntos porcentuales por debajo de la tasa de su par masculino y es un poco más de la mitad de la de las mujeres en general (Cuadro 4.10). Algo similar sucede al analizar la tasa de desempleo, en la que las personas con discapacidad, tanto hombres como mujeres, pero sobre todo ellas, presentan un nivel de desempleo muy superior que el de la población general (28.7 puntos de diferencia).

En este marco, en el cual se confirma todas las hipótesis específicas planteadas, significa que también se corrobora la hipótesis general, la cual establece

que; *“las personas con discapacidad en el distrito de Piura, presentan una situación socio-laboral desfavorable en relación a la población en general nacional; con carencias, dificultades y barreras sociales que dificultan a su participación socio-laboral”*. A esta afirmación también se suma la evidencia de un alto grado de insatisfacción con su vida social de la población con discapacidad (relación con las amistades, familia, comunidad y con otras PCD) manifestada por 56.1% de ellas; siendo, los principales motivos, los relacionados con su “discapacidad” (59.4%); el “rechazo o la discriminación social” (15.6%) y la “soledad” de las PCD (14.1%) (Cuadro 4.30).

Estos resultados socio laborales desfavorables para la población con discapacidad, son coherentes con los hallazgos encontrados a nivel nacional, como los del INEI (2017), Acuña et. al.,(2016), Pinto (2016), MTPE (2014, 2015), Povis (2015), Huamani (2014), Maldonado (2006a, 2006b y 2007), que señalan el limitado acceso de la población con discapacidad a la protección social, a la educación y al mercado laboral, enfrentando altos niveles de exclusión laboral, discriminación salarial, con la presencia de barreras sociales para su inclusión; y señalan que las políticas sobre discapacidad han resultado ser ineficientes; ya que existe un desencuentro entre lo que establece la normativa y lo que realmente se ha avanzado en materia de inclusión de este sector.

Asimismo, los resultados aportan evidencia a los hallazgos internacionales de; Cobas (2015), OIT (2015), Garavito (2014), Vidal et al. (2013), Bellina (2013), Herrera (2012), ONU (2012), Tapia (2011), OMS y BM (2011), (Pereda et al.(2009-2010), CERMI & ESADE (2015), EMERTEC (2008), entre otros; donde encuentran que las personas con discapacidad en el mundo afrontan enormes dificultades y situaciones de marginación y exclusión en todas las esferas sociales, destacando las bajas tasas de actividad y empleo que el promedio de la población nacional, un bajo nivel educativo y que las prestaciones sociales tienen una gran importancia como fuentes de ingresos de las personas con discapacidad y sus familias. Además, señalan que existen importantes diferencias en los resultados del mercado de trabajo en función del tipo y gravedad de la discapacidad (recalcando la mala situación de los que sufren discapacidad mental y los de multidiscapacidad).



En ese contexto, la baja participación socio laboral de las personas con discapacidad pone de relieve las dificultades añadidas que encuentran para acceder al mercado laboral. Sin duda todos los factores personales, pero aún más los del entorno social conllevan en mayor o menor medida a esta desventajosa situación. En este sentido, con base en la Constitución Política peruana, La Convención (2006), la LGPCD (2012) y normas conexas y de toda la normativa nacional en materia de salud, educación, trabajo y empleo, bienestar social y desarrollo; que aluden a la participación e inclusión plena y efectiva de la población con discapacidad en la sociedad; se hace necesario y prioritario visibilizar la problemática social las personas con discapacidad y promover el ejercicio de sus derechos desde un enfoque de derechos humanos, incidiendo en el desarrollo e implementación de políticas públicas inclusivas, que tengan en cuenta también la vida personal; para alcanzar su participación socio laboral plena en igualdad de oportunidades, tomar sus propias decisiones, con el respeto de su autonomía y dignidad.

De este modo, se deja constancia de la necesidad de hacer mayores esfuerzos de investigación en el futuro, con el propósito de identificar con mayor precisión la situación actual y los avances en el proceso de inclusión social y desarrollo de la población con discapacidad de Piura; a fin de reducir las brechas de pobreza, desigualdad, exclusión y marginación que existen; en este caso particular, en Piura distrito.

## **CAPÍTULO 5 PLANTEAMIENTO DE MEDIDAS INCLUSIVAS**

Dados los resultados y discusiones de la presente investigación, que evidencian profundas diferencias sociales y laborales que afectan al colectivo con discapacidad del distrito de Piura, se requiere de la acción conjunta y comprometida de todos los agente implicados en el desarrollo de la población con discapacidad local (instituciones de y para personas con discapacidad, empleadores públicos y privados y la sociedad en su conjunto), para la puesta en marcha de estrategias, lineamientos y políticas activas, con carácter integral y articulada que fomenten la inclusión social y laboral de la población con discapacidad.

En el diseño e implementación de medidas de políticas inclusivas para las personas con discapacidad, se tendrán en cuenta dos aspectos. Por un lado, se debe tener en cuenta las variables que afectan y agravan la situación de inactividad y de baja participación socio laboral de las personas con discapacidad que se ha identificado (tipo y severidad de su discapacidad, bajo nivel educativo logrado, edad, sexo, las condiciones laborales desfavorables, su ámbito familiar poco motivador, la baja demanda laboral de personas con discapacidad y el entorno social discriminatorio), y por otro lado; se hacer observancia del marco normativo y de políticas sobre discapacidad, como la Ley General de la Persona con Discapacidad - 279973, su Reglamento, normas y directivas complementarias y conexas.

En ese sentido, las propuestas de medidas inclusivas, las planteamos en seis ejes o ámbitos categóricos: salud y rehabilitación, educación inclusiva, trabajo y empleo digno, bienestar social y participación ciudadana inclusiva, políticas inclusivas articuladas localmente y accesibilidad del entorno social.

A continuación, en el Cuadro 5.1, se detalla el contenido de las medidas planteadas:

**Cuadro 5. 1. Medidas para la Inclusión y Participación Socio Laboral de la Población Con Discapacidad del Distrito de Piura.**

<b>1. Ámbito: Salud y rehabilitación</b>			
<b>Medida inclusiva</b>	<b>Acción Estratégica</b>	<b>Actividad Estratégica</b>	<b>Responsables</b>
Ampliar en cantidad y calidad el acceso de las personas con discapacidad a los servicios de tratamiento y/o terapia de rehabilitación del distrito de Piura	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer las capacidades especializadas de los técnicos y profesionales de los servicios de salud pública en medicina física, tratamiento y rehabilitación de las personas con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar programas y actividades de capacitación y actualización continua y con enfoque de atención a la discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ministerio de Salud (MINSA) – Dirección Regional de Salud (DIRESA).</li> <li>EsSALUD Piura – Centro Especializado en Rehabilitación Profesional Piura (CERP)</li> <li>Municipalidad Provincial de Piura – Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED)</li> <li>Gobierno Regional Piura – Oficina Regional de Atención a la Persona con Discapacidad (OREDIS)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adaptar la infraestructura y el equipamiento de los servicios de tratamiento, medicina física y rehabilitación distrital para la atención adecuada de la población con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programar la accesibilidad de la infraestructura física y la adaptación de los equipos de los establecimientos de salud, especialmente del MINSA y EsSALUD.</li> <li>Gestionar y brindar equipos biomecánicos a las personas con discapacidad en condición de pobreza.</li> </ul>	
Ampliar la cobertura de acceso al certificado de discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar en cantidad y calidad el personal médico de los centros de salud, acreditados como certificadores de la discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programar cursos de capacitación y acreditación en la discapacidad dirigidos a los médicos piuranos.</li> <li>Disponer, que los egresados de Medicina Humana de las universidades de Piura, egresen como certificadores de la discapacidad.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluar, Calificar y Certificar a las personas con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programar y desarrollar Campañas itinerantes de Evaluación, Calificación y Certificación de la Discapacidad a nivel local.</li> </ul>	

Aumentar los niveles de acceso de las personas con discapacidad a los servicios locales de salud integral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ampliar el aseguramiento universal de las personas con discapacidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Priorizar y programar la ampliación efectiva de la cobertura del aseguramiento de salud a las personas con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizaciones de Personas con Discapacidad</li> <li>• Universidades locales.</li> <li>• Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS).</li> <li>• Defensoría del Pueblo Piura.</li> <li>• Colegios Profesionales de Piura, en especial de los relacionados a la salud pública, etc.</li> <li>• ONGs y Asociaciones de apoyo social.</li> <li>• Medios de comunicación local.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectivizar la vigilancia ciudadana sobre el acceso a los servicios de salud integral de las personas con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programar y ejecutar talleres y charlas de capacitación dirigidos a las organizaciones de personas con discapacidad.</li> </ul>	
Comunicación, sensibilización social en materia de discapacidad y acceso a la salud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campañas estratégicas de comunicación, sensibilización e información hacia a la comunidad piurana sobre atención adecuada y protección de los derechos a la salud de las personas con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programar y desarrollar talleres, charlas y reuniones de capacitación en materia del derecho a la salud y la adecuada atención, dirigidos a las familias de las personas con discapacidad, a los agentes sociales de la salud y a la sociedad local en general.</li> <li>• Implementar el trabajo intersectorial e interinstitucional de la promoción de la salud para las personas con discapacidad.</li> </ul>	
<b>2. Ámbito: Educación inclusiva</b>			

Medida inclusiva	Acción Estratégica	Actividad Estratégica	Responsables
Accesibilidad efectiva de la población con discapacidad a los servicios de educación regular adecuados y especializados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adecuación de la infraestructura física, mobiliario y equipos de las instituciones educativas para la atención de la persona con discapacidad, así como la distribución de material educativo adaptado y accesible.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dar cumplimiento a la normativa nacional en materia de discapacidad y accesibilidad universal en el sistema educativo local.</li> <li>Dar cumplimiento a la Normativa, Resoluciones, Normas Complementarias y Directiva sobre Inclusión Educativa</li> <li>Fortalecer las capacidades de los directivos de la DREP, UGEL e Instituciones Educativas, sobre la gestión efectiva de políticas de educación inclusiva y educación especial con enfoque integral.</li> <li>Impulsar la incorporación del enfoque y criterios de educación inclusiva en los instrumentos de gestión de las instituciones educativas regulares y los centros educativos de educación especial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ministerio de Educación (MINEDU) – Dirección Regional Educación Piura (DREP) – Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL Piura) – Instituciones Educativas Regulares Piura – Centros de Educación Básica Especial Piura.</li> <li>Universidades, institutos y escuelas superiores, públicos y privados de Piura</li> <li>Municipalidad Provincial de Piura – Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED)</li> <li>Gobierno Regional Piura – Oficina Regional de</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación y capacitación permanente del personal directivo, docente y administrativo de las Instituciones Educativas Piuranas en cuestiones relativas a la discapacidad y los derechos de la persona con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programar cursos y eventos para el aprendizaje del sistema braille, la lengua de señas y otros modos, medios y formatos de comunicación en las instituciones educativas Piuranas.</li> <li>Programar cursos y talleres de capacitación sobre discapacidad y derechos a la educación de calidad.</li> <li>Inclusión del enfoque de la discapacidad en los programas de formación y de actualización del profesorado y monitores dentro de los distintos niveles educativos.</li> </ul>	

Incrementar los niveles de acceso a la educación superior universitaria y no universitaria de la población con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar los ajustes razonables para garantizar el acceso y permanencia de estudiantes con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adecuación de los procesos de admisión a las necesidades de las personas con discapacidad.</li> <li>• Ajuste de la infraestructura física, mobiliario y equipos.</li> <li>• Inclusión de asignaturas sobre discapacidad en los currículos y programas para la formación de técnicos y profesionales en la educación superior.</li> </ul>	<p>Atención a la Persona con Discapacidad (OREDIS)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizaciones de Personas con Discapacidad</li> <li>• Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS).</li> <li>• Colegios Profesionales de Piura, en especial de Profesores, Sociólogos, Abogados, etc.</li> <li>• ONGs y Asociaciones de apoyo social.</li> <li>• Medios de comunicación local.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reservar el 5% de las vacantes en los procesos de admisión para postulantes con discapacidad conforme Ley.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fiscalización sobre la reserva de vacantes para postulantes con discapacidad.</li> <li>• Difusión local para estimular y cubrir las vacantes de PCD establecidas.</li> </ul>	
Efectivizar en la comunidad en general la comunicación social, sensibilización y el apoyo al proceso de inclusión educativa de las personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campañas de sensibilización, concientización, difusión y liderazgo a fin de generar actitudes positivas en la comunidad hacia los educandos y estudiantes con discapacidad en alianza con la sociedad civil.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar eventos pedagógicos y de sensibilización dirigidas a todos los miembros de la comunidad educativa de todo nivel; respecto de la inclusión educativa.</li> <li>• Diseño e implementación de programas y estrategias distritales de comunicación, información, sensibilización y promoción de la educación inclusiva de las personas con discapacidad.</li> <li>• Acondicionar o adaptar las bibliotecas locales para que sean accesibles a las personas con discapacidad.</li> </ul>	

<b>3. Ámbito: Trabajo y Empleo digno</b>			
<b>Medida inclusiva</b>	<b>Acción Estratégica</b>	<b>Actividad Estratégica</b>	<b>Responsables</b>
Reducir los altos niveles de inactividad laboral de la población con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar el acceso a la formación laboral y técnica profesional de calidad, de los jóvenes y adultos con discapacidad, coherentes con la demanda laboral local.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar estudios locales para detectar necesidades formativas y orientar los contenidos formativos hacia los requerimientos del mercado laboral.</li> <li>• Evaluación de las acciones formativas y de capacitación que se ofrecen y desarrollan en el distrito, para conocer la posibilidad de acceso de las personas con discapacidad a las mismas.</li> <li>• Proyectar programas integrales, cursos, talleres de formaciones laborales y profesionales; eficaces, accesibles, adaptadas y disponibles.</li> <li>• Desarrollo de programas de educación técnica accesible (CETPROs).</li> <li>• Incrementar la participación de las personas con discapacidad en los programas nacionales de capacitación, empleo y otros del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de otras instituciones locales</li> <li>• Facilitar e incentivar el acceso de las personas con discapacidad al programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC) y a otros programas de becas de estudio con otras instituciones de educación superior locales.</li> <li>• Realización de talleres, charlas o reuniones de autoestima y motivación para la participación de las personas con discapacidad en los programas locales de formación y empleo, y a las familias para que favorezcan su proceso de inclusión socio-laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) – Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura (DRTPEP) – Centro de Empleo.</li> <li>• Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).</li> <li>• Autoridad Nacional del Servicio Civil.</li> <li>• Municipalidad Provincial de Piura – Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED)</li> <li>• Gobierno Regional Piura – Oficina Regional de Atención a la Persona con Discapacidad (OREDIS).</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accesibilidad a la información y uso de los recursos tecnológicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenciar los recursos y herramientas virtuales locales, incorporando formas de accesibilidad, que posibiliten el acceso a la información y comunicación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidades, institutos y escuelas superiores, públicos y privados de Piura.</li> </ul>
Reducir los niveles de desempleo de la población con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentar los niveles de empleo dependiente en el sector público y privado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acercamiento a los empleadores para gestionar la contratación de personas con discapacidad.</li> <li>• Fiscalización y sanción efectiva para garantizar el efectivo cumplimiento de la cuota de empleo para trabajadores con discapacidad en el sector público y privado, conforme a la Ley General de la Persona con Discapacidad, normas y directivas conexas.</li> <li>• Reducir la valla del perfil laboral del candidato que exigen en las convocatorias laborales, especialmente el sector privado.</li> <li>• Fiscalización efectiva para garantizar el cumplimiento de la bonificación porcentual que establece la Ley, en los concursos públicos de méritos. convocados por las entidades públicas.</li> <li>• Realización de los ajustes en los procedimientos de selección y evaluación del sector público de acuerdo a Ley, para garantizar la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás personas.</li> <li>• Supervisión, información y orientación sobre el acondicionamiento del puesto laboral (ajustes razonables) y acceso físico al edificio e instalaciones</li> <li>• Aplicación de la deducción adicional del impuesto a la renta anual por la contratación de personal con discapacidad en la empresa privada, conforme a la Ley.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centros de Educación Básica Especial (CEBEs)</li> <li>• Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS).</li> <li>• EsSALUD Piura – Centro Especializado en Rehabilitación Profesional Piura (CERP)</li> <li>• Organizaciones de Personas con Discapacidad.</li> <li>• Defensoría del Pueblo Piura.</li> <li>• Ministerio de Economía y Finanzas.</li> <li>• Empleadores públicos y privados de Piura.</li> <li>• Ministerio de la Producción (PRODUCE) – Dirección</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Charlas de capacitación e intercambio de experiencias entre las empresas públicas y privadas sobre buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad.</li> <li>• Apoyo a las empresas en la identificación, reclutamiento y selección del colectivo de personas con discapacidad.</li> <li>• Implementación de la metodología de “Empleo con Apoyo” o de “Colocación Especializada” para la inserción laboral de personas con discapacidad mental e intelectual en las empresas privadas, previa sensibilización y capacitación respectiva.</li> <li>• Implementar acciones para instalar y fortalecer la discapacidad como una variable significativa en las políticas de recursos humanos del sector público y privado.</li> </ul>	<p>Regional de la Producción Piura.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidades Financieras locales.</li> <li>• Colegios Profesionales de Piura, en especial de Economistas, Administradores, Contadores, Sociólogos, Abogados, etc.</li> <li>• ONGs y Asociaciones de apoyo al desarrollo social.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentar los niveles de empleo independiente de la población con discapacidad, a través de la actividad emprendedora y el autoempleo en base a la dinámica económica local.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración y financiación de proyectos sobre emprendimientos, desarrollo empresarial y el autoempleo para la población con discapacidad.</li> <li>• Coordinar la reserva del 10% del presupuesto del Estado (gobierno Local y Regional) destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad, conforme a Ley.</li> <li>• Prestar asesoramiento y acompañamiento en la puesta en marcha de iniciativas empresariales de las personas con discapacidad. Capacitación y asesoría técnica a empresas y nuevos emprendimientos promocionales.</li> <li>• Proporcionar asistencias técnicas individualizadas para la creación de empleo productivo por cuenta propia a las personas con discapacidad y financiamiento para su sostenibilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medios de comunicación local.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación, asesoramiento y acompañamiento para la constitución de empresas promocionales de personas con discapacidad</li> <li>• Diseñar, desarrollar y experimentar métodos y nuevas fórmulas financieras adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad, tales como colaboración con instituciones financieras para la concesión de microcréditos y otras líneas de financiación y concesión de incentivos a personas con discapacidad para la consolidación de pequeños negocios o pequeñas empresas.</li> <li>• Emisión y aplicación de una Ordenanza Municipal y Regional respectivamente; para utilizar su capacidad de compras, asignando el 10% del presupuesto de sus compras para adquirir bienes y servicios de las empresas constituidas por personas con discapacidad.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinamizar el acceso de la población con discapacidad a la mejora de su calificación de empleabilidad acorde al mercado laboral local.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar programas formativos basados en el coaching empresarial para personas con discapacidad, accesibles y adecuados.</li> <li>• Estimular la participación de personas con discapacidad desempleadas en los programas locales de capacitación sobre empleabilidad.</li> </ul>	
Mejorar la calidad del empleo y dignificar las condiciones de trabajo de la población activa con discapacidad, combatiendo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptación y accesibilidad del puesto laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisión, orientación y asesoría sobre los ajustes razonables en el lugar de trabajo para las persona con discapacidad (adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como en la organización y horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad).</li> <li>• Proveer de accesibilidad física al centro de trabajo (edificio e instalaciones adaptadas).</li> </ul>	

activamente su discriminación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar las condiciones de trabajo para la población con discapacidad. en el sector público y privado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fiscalización, supervisión y realización de reuniones o eventos de capacitación y asesoría a los empleadores sobre mejora de las condiciones laborales para las personas con discapacidad.</li> <li>• Organización y ritmo del trabajo acorde a las capacidades y potencialidades del trabajador con discapacidad.</li> <li>• Evaluar la calidad del empleo y las posibles situaciones de discriminación, debido a los prejuicios laborales contra las personas en situación de discapacidad.</li> <li>• Flexibilizar los horarios de trabajo en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.</li> <li>• Eliminar y no programar tiempos extras de la jornada de trabajo diario.</li> <li>• Realización de reuniones y actividades con los empleadores, para mejorar e igualar el nivel salarial, acorde con los niveles de los trabajadores sin discapacidad.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación efectiva de la población empleada con discapacidad en la actividad de capacitación laboral para mejorar su calificación de empleabilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimular la participación de personas con discapacidad empleadas en los programas locales de formación, empleo y capacitación laboral.</li> <li>• Capacitación y asesoría técnica a empresas y a nuevos emprendimientos promocionales de personas con discapacidad, en temas de gestión, financiamiento y desarrollo empresarial.</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducir el empleo informal local de la población con discapacidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnosticar la situación de informalidad laboral local de la población con discapacidad, para facilitar la formalización; especialmente de los pequeños negocios.</li> <li>• Implementar, facilitar y ejecutar la participación directa de las personas con discapacidad en las ferias populares, mercados y centros comerciales del distrito. Articulación con otras instituciones del distrito para la ejecución de Ferias Artesanales con la participación de Personas con Discapacidad.</li> <li>• Priorizar la preferencia de la persona con discapacidad en la instalación de módulos de venta en los locales de las entidades públicas, conforme a Ley.</li> </ul>	
Efectiva comunicación y sensibilización social e implicación activa de los agentes sociales en el proceso de inclusión y participación laboral de la persona con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campañas agresivas de información, sensibilización, comprensión y promoción de la discapacidad, dirigidas a promover la igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad, entre los empleadores locales y a la sociedad en general.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar eventos de capacitación e informativos (charlas, reuniones, mesas redondas, jornadas, etc.) de forma periódica y sistemática dirigidos a empleadores y a otros agentes sociales sobre materias tales como: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tipos de discapacidad y trato adecuado de las personas con discapacidad.</li> <li>✓ Capacidades laborales de las personas con discapacidad.</li> <li>✓ Normativa laboral sobre discapacidad y empleo. Obligatoriedad de la cuota laboral de puestos de trabajo para personas con discapacidad.</li> <li>✓ Incentivos tributarios, bonificaciones, beneficios y ventajas vinculadas con la contratación de trabajadores con discapacidad.</li> <li>✓ Ajustes razonables y adaptación del puesto de trabajo y del entorno laboral, dado el papel central que juegan para</li> </ul> </li> </ul>	

		<p>asegurar la igualdad de trato efectiva para las personas con discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión de buenas prácticas y del apoyo institucional a iniciativas de sensibilización.</li> <li>• Desarrollo y difusión de notas de prensa, propiciando una imagen positiva y del potencial de la persona con discapacidad, para contrarrestar el efecto que determinadas noticias pueden tener en la formación o refuerzo de estereotipos.</li> <li>• Diseñar y difundir videos promocionales de las capacidades laborales por tipo de discapacidad.</li> <li>• Formular e implementar un Proyecto piloto de inserción laboral para personas con discapacidad, especialmente en las empresas privadas.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incrementar la eficacia de los Servicios Públicos de Empleo o de Intermediación y Colocación Laboral específicos para la población con discapacidad de Piura (Centro de Empleo Piura del MTPE y CERP Piura EsSALUD).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización de “Ferias de Empleo de Personas con Discapacidad”, en colaboración con los empleadores locales y entidades concernientes.</li> <li>• Implicar a las instituciones locales de y para personas con discapacidad en las tareas de facilitar el acceso al empleo.</li> <li>• Coordinación de los Servicios Públicos de Empleo y de las organizaciones de personas con discapacidad, aunando la información de los primeros y de los servicios de intermediación especializada que han ido surgiendo.</li> <li>• Efectivizar la inscripción de las personas con discapacidad en el Centro de Empleo de la DRTPE, manteniendo un registro actualizado por tipo y grado de discapacidad de las personas que participan en sus programas de capacitación y empleo; así como de las empresas que han contratado y contratan trabajadores con</li> </ul>	

		<p>discapacidad; a fin de que sirva como instrumento para la intermediación en el mercado de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentar la difusión de los Servicios de Empleo, Orientación e Intermediación Laboral Local en general, mejorando su relación con los usuarios con discapacidad, adaptando las condiciones de atención a las características y necesidades de la persona con discapacidad.</li> <li>• Operativizar la variable discapacidad en la información del Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Piura, como insumo para el seguimiento local de las políticas socio-laborales sobre discapacidad, reforzando su relación con los Servicios Públicos de Empleo.</li> </ul>	
<b>4. Ámbito: Bienestar social y participación ciudadana inclusiva</b>			
<b>Medida inclusiva</b>	<b>Acción Estratégica</b>	<b>Actividad Estratégica</b>	<b>Responsables</b>
Efectivizar el acceso a un bienestar social satisfactorio de las Personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar el conocimiento sobre el ejercicio de los derechos por las Personas con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programar y desarrollar eventos de capacitación e información sobre las políticas y normativa nacional para la inclusión laboral y protección los derechos por la población con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Municipalidad Provincial de Piura – Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED)</li> <li>• Gobierno Regional Piura – Oficina Regional de Atención a la Persona con Discapacidad (OREDIS).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecutar adecuadas prácticas institucionales y comunitarias de inclusión de las personas con discapacidad por parte de las organizaciones del Estado, la sociedad civil y sector privado local.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programar eventos de sensibilización e información dirigidos a la sociedad local en general, sobre una cultura de respeto y valoración de los derechos de la población con discapacidad y su implicancia en el bienestar social.</li> <li>• Generar espacios inclusivos y de bienestar social.</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover prácticas de inclusión social de las personas con discapacidad en las diversas actividades públicas que desarrollan las organizaciones sociales e instituciones privadas y públicas.</li> <li>• Brindar atención preferencial a las personas con discapacidad en los diversos servicios públicos locales, en coherencia a la Ley de Atención Preferente.</li> <li>• Desarrollar campañas de atención preferencial en los medios del transporte local y en las instituciones de atención público.</li> <li>• Establecer redes locales de protección social.</li> <li>• Actualización constante del Registro Local de Personas con Discapacidad a través de actividades de Empadronamientos y de los Registros de las Organizaciones de personas con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS).</li> <li>• EsSALUD Piura – Centro Especializado en Rehabilitación Profesional Piura (CERP)</li> <li>• Universidades, institutos y escuelas superiores, públicos y privados de Piura.</li> <li>• Defensoría del Pueblo Piura.</li> <li>• Instituciones de y para personas con discapacidad Piura.</li> <li>• Organizaciones de Personas con Discapacidad.</li> <li>• Entidades públicas y privadas de atención al público local.</li> <li>• Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) – Programa CONTIGO.</li> <li>• Mesa de Concertación para la Lucha Contra la Pobreza de</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ampliar el conocimiento y la utilización eficaz de los recursos locales específicos y generales para la población con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar e implementar estrategias comunicativas que permitan a las personas con discapacidad conocer los diferentes servicios, programas de apoyo y recursos locales a que tienen derecho; así como acceder a su oferta.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ampliar el acceso al Programa Nacional de Entrega de la Pensión no Contributiva a Personas con Discapacidad Severa en Situación de Pobreza – CONTIGO del MIDIS.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar una comunicación social y difusión de los requisitos y beneficios del Programa.</li> <li>• Programar y realizar eventos de identificación y empadronamiento de la potencial población con discapacidad beneficiaria, por parte de la Unidad Local de Empadronamiento (ULE- Municipal) y la OMAPED Piura; para su acceso al programa.</li> <li>• Programar e implementar actividades de supervisión y acompañamiento efectivo en los procesos operativos del Programa CONTIGO a nivel distrital.</li> </ul>	

Intensificar capacidades organizacionales y de participación ciudadana de las personas con discapacidad y sus organizaciones; para que potencien su proceso de inclusión social y laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulsar y potenciar el asociacionismo de las personas con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar actividades de promoción, orientación y apoyo a la constitución y mantenimiento de asociaciones de personas con discapacidad y sus familias.</li> <li>• Formulación e implementación de programas integrales de formación y capacitación organizativa, institucional y de gestión; dirigida a las personas con discapacidad asociada y no asociada.</li> </ul>	<p>Piura y otros espacios de concertación local.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Colegios Profesionales de Piura.</li> <li>• ONGs y Asociaciones de apoyo al desarrollo social.</li> <li>• Medios de comunicación local.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incrementar la capacidad de participación y vigilancia ciudadana de las personas con discapacidad y sus organizaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulación y desarrollo de programas de capacitación sobre participación, control e incidencia ciudadana inclusiva.</li> <li>• Realizar talleres de autoestima, relaciones sociales y participación de las personas con discapacidad y familiares.</li> <li>• Realizar reuniones de coordinación y control al acceso de los servicios y programas sociales que benefician a las personas con discapacidad.</li> <li>• Participación, vigilancia y control ciudadano, en la gestión sobre discapacidad del Gobierno Regional y Local de Piura.</li> <li>• Participación activa de la población con discapacidad en los procesos de concertación y participación del Gobierno Local y Regional de Piura: Presupuesto Participativo, Concejo de Coordinación Local, Concejo de Coordinación Regional, planes de desarrollo concertado local y regional.</li> <li>• Participación activa de las Organizaciones de Personas con Discapacidad en los espacios locales de concertación, diálogo y opinión pública, para incluir la perspectiva de la discapacidad.</li> </ul>	
<b>5. Ámbito: Políticas inclusivas articuladas localmente</b>			
<b>Medida inclusiva</b>	<b>Acción Estratégica</b>	<b>Actividad Estratégica</b>	<b>Responsables</b>



<p>Formular y desarrollar políticas públicas locales inclusivas y específicas, articuladas en el marco de la política nacional sobre discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar, aprobar, implementar y evaluar políticas, programas, planes y proyectos integrales locales en materia de inclusión y desarrollo socio laboral de la población con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar reuniones de información y coordinación interinstitucional para la puesta en marcha de la formulación y aprobación de políticas y programas locales sobre discapacidad e inclusión socio laboral.</li> <li>• Desarrollo de talleres de planeamiento con la participación de las personas con discapacidad.</li> <li>• Talleres de validación por parte de las personas con discapacidad sobre políticas y programas locales en cuestiones relativas a la discapacidad</li> <li>• Convocar la presentación de iniciativas de proyectos laborales para personas con discapacidad.</li> <li>• Efectuar e incentivar la ejecución de investigaciones sociales en materia de discapacidad, cuyos resultados sirvan de base para el diseño de políticas, planes programas y estrategias en beneficio de las personas con discapacidad, familiares y cuidadores, incluyendo el uso de nuevas tecnologías.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Municipalidad Provincial de Piura – Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED)</li> <li>• Gobierno Regional Piura – Oficina Regional de Atención a la Persona con Discapacidad (OREDIS).</li> <li>• Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS).</li> <li>• EsSALUD Piura – Centro Especializado en Rehabilitación Profesional Piura (CERP)</li> <li>• Universidades, Institutos de Educación Superior del distrito de Piura.</li> <li>• Colegios Profesionales de Piura, en especial de Economistas, Administración, Sociólogos, Abogados, etc.</li> <li>• Defensoría del Pueblo Piura.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ampliar las capacidades institucionales y operativas de los servicios o instituciones locales para las personas con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar los programas, ayudas, servicios puestos en marcha en función de su eficacia respecto a la integración socio laboral que, efectivamente, consigan.</li> <li>• Desarrollar programas de capacitación dirigidas a las instituciones para PCD, para efectivizar las funciones de coordinar, supervisar y evaluar las políticas y programas locales sobre cuestiones relativas a la discapacidad</li> <li>• Optimar las capacidades operativas, programáticas, políticas y calidad de los recursos humanos de la OMAPED y la OREDIS Piura, para el desarrollo de sus funciones.</li> <li>• Realizar asistencia técnica permanente, desde el CONADIS como ente rector y especializado en materia de discapacidad, a</li> </ul>	

		<p>las entidades de y para personas con discapacidad y otros actores corresponsables, en la implementación de acciones de la política pública sobre discapacidad y empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar un programa de fortalecimiento de las capacidades sobre las políticas y normativa nacional en materia de discapacidad y empleo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituciones para personas con discapacidad Piura.</li> <li>• Organizaciones de Personas con Discapacidad.</li> <li>• Mesa de Concertación para la Lucha Contra la Pobreza de Piura y otros espacios de concertación local.</li> <li>• ONGs y Asociaciones de apoyo al desarrollo social.</li> <li>• Medios de comunicación local.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acoplar una efectiva coordinación y colaboración entre los diferentes agentes sociales locales facilitadores de la inserción socio-laboral de la persona con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar actividades de articulación entre la OMAPED, la OREDIS Piura y las instituciones de y para personas con discapacidad, para un mejor trabajo de promoción, defensa y protección de los derechos de las personas con discapacidad.</li> <li>• Programar y desarrollar en forma articulada y armonizada la gestión de las políticas, planes, estrategias, programas, proyectos y actividades locales en materia de discapacidad, a nivel intergubernamental e interinstitucional.</li> <li>• Crear, aprobar e implementar una Mesa Técnica Distrital y regional para la implementación articulada de políticas y acciones locales y regionales en materia de discapacidad y empleo. Reactivar el Consejo Regional de la Persona con Discapacidad – COREDIS Piura, como ente articulador sectorial, intergubernamental e interinstitucional en esta materia.</li> </ul>	
Inclusión efectiva de la perspectiva de la discapacidad en el planeamiento, presupuesto y gestión del gobierno local y regional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporación en el Plan de Desarrollo Regional Concertado la temática de la discapacidad.</li> <li>• Incorporación en el Plan de Desarrollo Local Concertado la temática de la discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convocar la participación de las Organizaciones de Personas con Discapacidad en los procesos del planeamiento y concertación del desarrollo local y regional.</li> <li>• Desarrollo de los procesos del presupuesto participativo inclusivos para las personas con discapacidad.</li> <li>• Incorporar el criterio de la discapacidad en los criterios de priorización de los presupuestos participativos local y regional.</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Destinar presupuesto del gobierno local y del regional en discapacidad, en cumplimiento de la Ley 29973.</li> <li>• Asignar y utilizar presupuesto institucional del gobierno local y del regional en discapacidad, conforme a la Ley Anual del Presupuesto del Sector Público.</li> <li>• Asignar presupuesto específico de las compras estatales del Gobierno Local y Regional, para adquirir bienes y servicios de las empresas promocionales de personas con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transversalizar la perspectiva de la discapacidad en los planes de desarrollo, presupuestos de compras y gestión del regional y local.</li> </ul>	
<b>6. Ámbito: Accesibilidad del entorno social</b>			
<b>Medida inclusiva</b>	<b>Acción Estratégica</b>	<b>Actividad Estratégica</b>	<b>Responsables</b>
Impulsar un distrito accesible a las personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reorientar a efectivizar un entorno que cuentan con infraestructura urbana, edificios públicos, medios de transporte, de información y comunicación accesibles; que favorecen el desplazamiento y la comunicación de las personas con discapacidad; de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración, aprobación y ejecución de un Plan Distrital Integral de Accesibilidad Universal (relacionado a lo urbanístico, edificaciones, servicios de transporte público y comunicación e información).</li> <li>• Emisión y aplicación de una Ordenanza Municipal, que establezca las condiciones de Accesibilidad Universal en el distrito de Piura, a fin de garantizar el cumplimiento de los derechos de las Personas con Discapacidad.</li> <li>• Realizar la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas de accesibilidad para la persona con discapacidad en el</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Municipalidad Provincial de Piura – Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED)</li> <li>• Gobierno Regional Piura – Oficina Regional de Atención a la Persona con Discapacidad (OREDIS).</li> </ul>

	<p>conformidad con las normas de Accesibilidad Universal.</p>	<p>entorno urbano, las edificaciones, los medios de transporte y las comunicaciones del distrito, conforme a la normativa nacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Destinar presupuesto municipal y regional para implementar acciones de accesibilidad física que establece la Ley del Presupuesto del Sector Público.</li> <li>• Programar el fortalecimiento de las capacidades técnicas de del Gobierno Local y del Gobierno Regional, en la formulación, aprobación y ejecución de proyectos de inversión públicas con enfoque inclusivo y accesible.</li> <li>• Realizar actividades de supervisión, vigilancia y monitoreo en la ejecución de proyectos de inversión públicas, para incorporen de manera adecuada los criterios técnicos de accesibilidad y diseño universal.</li> <li>• Elaboración de un diagnóstico de la situación de accesibilidad de las instituciones públicas y privadas; e incentivar la realización de los ajustes razonables y la efectiva accesibilidad a su infraestructura para las personas con discapacidad.</li> <li>• Efectivizar, supervisar y fiscalizar la reserva de asientos y espacios preferentes para el uso de personas con discapacidad en los vehículos que prestan servicios de transporte terrestre de pasajeros Piura, de acuerdo a la Ley.</li> <li>• Sancionar el incumplimiento de las normas de accesibilidad (física, en el transporte y las comunicaciones) para personas con discapacidad, de conformidad a la Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento.</li> <li>• Programar y desarrollar campañas informativas de sensibilización sobre la accesibilidad universal y los derechos de la población con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS).</li> <li>• Universidades e Institutos de Educación Superior del distrito de Piura.</li> <li>• Colegios Profesionales de Piura, en especial de Arquitectos, Ingenieros y otros, etc.</li> <li>• Defensoría del Pueblo Piura.</li> <li>• Instituciones para personas con discapacidad Piura.</li> <li>• Organizaciones de Personas con Discapacidad.</li> <li>• Policía Nacional del Perú.</li> <li>• Empleadores públicos y privados de Piura.</li> <li>• Empresas de Transporte Público de Pasajeros Piura.</li> <li>• Ministerio de Transportes y Comunicaciones – Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Piura.</li> </ul>
--	---	---	--

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesa de Concertación para la Lucha Contra la Pobreza de Piura y otros espacios de concertación local.</li> <li>• ONGs y Asociaciones de apoyo al desarrollo social.</li> <li>• Medios de comunicación local.</li> </ul>
--	--	--	--

## CONCLUSIONES

Los principales resultados obtenidos dentro de esta investigación permiten establecer las siguientes conclusiones:

1. Las situaciones de participación en las prestaciones de salud, pensiones y en educación y capacitación laboral son desfavorables para la población laboral piurana con discapacidad en relación a la población laboral nacional. Se revela; que la población con discapacidad experimenta mayores problemas de salud y accede en menor nivel a los sistemas de seguridad social (45% vs. 77,3%) y de pensiones (17,4% vs. 31,2%); así como al sistema de educación, predominando los niveles inferiores (primaria, secundaria e inicial/sin nivel educativo), mientras que en la población general prevalece la educación secundaria y la superior, así como un mayor acceso a la capacitación laboral. En términos de género, las mujeres con discapacidad presentaron menores niveles de estudios que sus pares masculinos. Se determina que dicha desventaja en salud y educación se correlaciona con la discapacidad y su nivel de gravedad.
2. Las personas con discapacidad del distrito de Piura se sitúan en una posición muy desventajosa en el mercado laboral, ya que sus niveles de participación laboral son considerablemente bajos en relación a la población nacional. Ello se expresa en una significativa menor tasa de actividad económica (35,7% vs. 72,2%), menores niveles de ocupación (28,6% vs. 69,2%), mayores tasas de desempleo (20% vs. 4,2%); así como en los menores ingresos laborales (S/ 1,159.0 vs. S/ 1,371.0) y en el acceso a empleos de menor categoría; y con marcadas diferencias de género desfavorables a la mujer con discapacidad y a quienes poseen mayor severidad de su discapacidad. Situación que, también está asociado a altos niveles de informalidad. Incluso; el panorama laboral le es desfavorables, en relación particular con otros grupos socio-laboralmente vulnerables como la población joven y la adulta mayor. Siendo la tasa de inactividad, el problema más destacado en la caracterización global del mercado de trabajo de dicha población.

3. La discapacidad es la principal variable de la discriminación sobre las perspectivas de participación educativa, laboral, económica y social de la persona con discapacidad. Siendo las limitaciones propias de su discapacidad la causa inicial de su inactividad económica, de su desempleo, de su bajo nivel educativo y de su bienestar social poco satisfactorio; con todas las consecuencias que se derivan, tanto en términos personales (inclusión social y desarrollo humano) como sociales (contribución al progreso general). Quedando más perjudicados socialmente, el colectivo con mayores dificultades dada la mayor severidad de su discapacidad.
4. La variable discapacidad se asocia (e implica causalidad) y concurre a otros factores personales y sociales principalmente, que interactúan y sitúan a la población con discapacidad en una desigual situación socio laboral, teniendo de partida su bajo nivel de estudios, así como su avanzada edad (en algunos casos), el sexo, el entorno familiar, las escasas oportunidades laborales y el entorno social y actitudinal discriminatorio. La suma de estos factores, causan que la población con discapacidad piurana no acceda al ejercicio pleno de sus derechos sociales y humanos, y que finalmente, existan barreras físicas, sociales, económicas y actitudinales que las excluyen de la participación igualitaria en la sociedad. Lo que caracteriza una situación de exclusión socio laboral y discriminación asociada a la presencia de una discapacidad.
5. No se han identificado o encontrado planes, programas, proyectos o acciones de política efectivas en el ámbito local que promuevan los procesos de inclusión educativa, social, económica, laboral y productiva de las personas con discapacidad. Primando; más bien en las instituciones locales en materia de discapacidad, sólo actividades de carácter pasivo que son bastante débiles en relación con el nivel de gravedad de la problemática, en lugar de políticas activas de inclusión y en incoherencia con la política nacional. Una de las razones sería el bajo conocimiento del marco de políticas nacionales y de las necesidades de la población objetivo; así como la escasa incidencia social por parte de las instituciones entendidas en discapacidad y de los decisores de la gestión local sobre discapacidad y desarrollo.

6. A partir de los resultados del presente estudio, se plantea propuestas de medidas inclusivas a favor de la inclusión socio laboral de la población con discapacidad en edad de trabajar, teniendo en cuenta la normativa nacional en materia de discapacidad y empleo, la información obtenida sobre el sector poblacional y el contexto del distrito de Piura.



## **RECOMENDACIONES**

1. Implementar de manera articulada las medidas inclusivas planteadas, como lineamientos de política y gestión local; a fin de lograr efectividad en el proceso de inclusión y participación socio laboral de la población con discapacidad en Edad de Trabajar de Piura distrito.
2. Continuar con el desarrollo de trabajos de investigación de alcance provincial y regional en materia de discapacidad, tomando como partida la presente investigación; ya que un conocimiento de los problemas a nivel macro permiten entender de una mejor manera un fenómeno de estudio y establecer un mejor diseño de las políticas públicas que conlleven a mejores resultados, en este caso para la inclusión y desarrollo de la población con discapacidad en igualdad de oportunidades.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña Cárdenas, Luis, et. al. (2016). *Inclusión laboral de personas con discapacidad en la Red de Energía del Perú*. Obtenido de [info:eu-repo/semantics/bachelorThesis:10757/614066](http://info:eu-repo/semantics/bachelorThesis:10757/614066)
- Barriando Martinez, I. (junio de 2015). *La discriminación laboral de la mujer*. Obtenido de <https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/11270/barriando67877>.
- Bellina Yrigoyen, J. (2013). *Discapacidad, Mercado de Trabajo y Pobreza en Argentina*. Recuperado el 2017, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4234635.pdf>.
- Carlos Pereda, Miguel Ángel de Praga, Walter Actis. (2012). *Discapacidades e inclusión social*. (O. S. Caixa", Ed.) Recuperado el 2017, de Discapacidades e inclusión social.
- Cazallas Alcaide, C. (2016). *Mercado de trabajo de personas con discapacidad: teoría, política y aplicaciones*. Tesis, Universidad Complutense, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Madrid. Recuperado el 2017
- CEPAL. (2012). *Panorama Social de América Latina*. Santiago de Chile: CEAPAT-IMSERSO.
- CEPLAN. (2017). *Información departamental, provincial y distrital de la población que requiere atención adicional y devengado per cápita*. Obtenido de [www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2017/08/Matriz-de-indicadores-nacionales-a-Julio-de-2017.pdf](http://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2017/08/Matriz-de-indicadores-nacionales-a-Julio-de-2017.pdf)
- CERMI & ESADE. (2015). *El Mercado Potencial de las Personas con Discapacidad en España*. CERMI. Madrid: CINCA. Recuperado el Marzo de 2017, de <http://www.convenciondiscapacidad.es>: [http://www.convenciondiscapacidad.es/Publicaciones\\_new/75\\_Oportunidades\\_Mercado.pdf](http://www.convenciondiscapacidad.es/Publicaciones_new/75_Oportunidades_Mercado.pdf)
- Cobas Nañez, K. (2015). *Desarrollo de una estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral*. Tesis de post grado, Universidad Autónoma de Nuevo Leon, Nuevo León.
- Congreso de la República del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú, 1993*. Obtenido de <http://www4.congreso.gob.pe>: <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1996/constitucion/cons1993.htm>
- Congreso de la República del Perú. (12 de Diciembre de 2012). *Ley General de la Persona con Discapacidad..* Obtenido de <http://www.leyes.congreso.gob.pe:www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29973.pdf>

- Congreso de la República del Perú. (2016). *Comisión de Inclusión Social y Personas con Discapacidad*. Obtenido de <http://www.congreso.gob.pe: http://www.congreso.gob.pe/comisiones2016/InclusionDiscapacidad/>
- Congreso de la República del Perú. (08 de Abril de 2014). *DECRETO SUPREMO N° 002-2014-MIMP - Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad*. Obtenido de [http://www.conadisperu.gob.pe: http://www.conadisperu.gob.pe/reglamento\\_29973](http://www.conadisperu.gob.pe: http://www.conadisperu.gob.pe/reglamento_29973)
- Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, C. (2018). *Propuesta del "Plan Nacional de Accesibilidad 2018-2023*. Obtenido de [www.conadisperu.gob.pe](http://www.conadisperu.gob.pe).
- Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad-CONADIS. (2017). *CONADIS*. Obtenido de <https://www.conadisperu.gob.pe: https://www.conadisperu.gob.pe/institucional/marco-legal>
- Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) & Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA . Perú). (2009). *Demanda Laboral de Trabajadores con Discapacidad en las Empresas del Perú* (Primera ed.). Lima: Biblioteca Nacional del Perú N° 2009 - .3626.
- Cuenca, P. (2011). *Derechos humanos y modelos de tratamiento de la discapacidad*. Madrid: Instituto de Derechos Humanos "Bartolomé de las Casas".
- EMERTEC. (Junio de 2008). *Estudio de la Situación Sociolaboral de la Mujer con Discapacidad en Castilla-La Mancha y de las Dificultades para su Acceso al Empleo*. Recuperado el 2016, de [http://empleoyformacion.jccm.es: http://empleoyformacion.jccm.es/fileadmin/user\\_upload/Otras\\_Entidades/entidad es\\_sinanimio/Acc.\\_complementarias/2007/200711](http://empleoyformacion.jccm.es: http://empleoyformacion.jccm.es/fileadmin/user_upload/Otras_Entidades/entidad es_sinanimio/Acc._complementarias/2007/200711)
- ESSALUD. (2016). *Centros Especializado de Rehabilitación Profesional - CERP*. Obtenido de <http://www.essalud.gob.pe/cerp: http://www.essalud.gob.pe/cerp>
- Garavito Escobar, D. M. (2014). *La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Mexico: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado el 2016, de <http://www.mediafire.com/file/7n8p2lj3ucs2r3r/Metodología+de+la+Investigación+-+sampieri+-+6ta+EDICION.pdf>
- Herrera Pineda, A. (2012). *Estudio diagnóstico del sector de las personas con discapacidad en la república de Nicaragua*. Managua-Nicaragua.

- Huamani Carrillo, E. (2014). *Integración Laboral de Personas con Discapacidad en el Sistema Laboral de la Localidad de Huancavelica Durante el Año 2012*. Universidad Nacional de Huancavelica, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Hurtado Cruz, G. (Marzo de 2013,c). Nueva Ley General de la Persona con Discapacidad- Ley N° 29973. Especial referencia a la cuota de empleo en las empresas privadas: Argumentos a favor - Parte Final. *Actualidad Empresarial*. doi:4\_14939\_35588
- Hurtado Cruz, G. (Febrero de 2013a). Nueva Ley General de la Persona con Discapacidad- Ley N° 29973. Especial referencia a la cuota de empleo en las empresas privadas: Argumentos a favor - Parte I. *Actualidad Empresarial*(272). doi:242473022/4-14767-28232-pdf
- Hurtado Cruz, G. (2013b). Nueva Ley General de la Persona con Discapacidad - Ley N° 29973. Especial referencia a la cuota de empleo en las empresas privadas: Argumentos a favor (Parte II). *Actualidad Empresarial*.
- INEI & CONADIS. (2014). *Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad en el Perú (ENEDIS, 2012)*. INEI, CONADIS. Lima: Biblioteca del Perú. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/>: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1171/ENEDIS%202012%20-%20COMPLETO.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1171/ENEDIS%202012%20-%20COMPLETO.pdf)
- INEI. (2017). *Perù: Características de las Condiciones de Vida de la Población con Discapacidad, 2016*. INEI. Lima: Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/>
- INEI. (2017,a). *Perù: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingresos 2007 - 2016*. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/>: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1371/Libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1371/Libro.pdf)
- INEI. (2017b). *Población estimada al 30 de Junio, por años calendario y sexo, según departamento, provincia y distrito, 2012-2015*. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/>: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/poblacion-y-vivienda/>
- Instituto Interamericano sobre Discapacidad y Desarrollo Inclusivo (IIDD) & HANDICAP International. (2007). *Manual Básico sobre el Desarrollo Inclusivo*. (1ra. ed.). Managua., Nicaragua: Litografía Nicaraguense. Recuperado el 2016, de <http://biblioteca.flacso.edu.gt/>: <http://biblioteca.flacso.edu.gt/>
- Lombo Ibarra, H. (2010). *Teoría de empleo y el desempleo. Consideraciones para el caso colombiano*. Obtenido de [www.gestiopolis.com/teoria-empleo-desempleo-caso-colombiano/](http://www.gestiopolis.com/teoria-empleo-desempleo-caso-colombiano/): [www.gestiopolis.com/teoria-empleo-desempleo-caso-colombiano/](http://www.gestiopolis.com/teoria-empleo-desempleo-caso-colombiano/)

- López Gonzales, M. (2006). *Modelos Teóricos e Investigación en el Ámbito de la Discapacidad. Hacia la Incorporación de la Experiencia Personal*. Recuperado el 2016, de <http://educacionespecialchiapas.blogspot.pe/2011/06/paradigmas-y-modelos-teoricos-para.html>: <http://hdl.handle.net/10578/8063>
- Maldonado Zambrano, S. (2006,b). *“¿Exclusión o Discriminación? El Caso de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Peruano*. Lima: Observatorio de la Economía Latinoamericana N° 47.
- Maldonado Zambrano, S. (2006a). *"Trabajo y Discapacidad en el Perú: Mercado Laboral, Políticas Públicas e Inclusión Social"*. Lima: Fondo Editorial del Congreso de la República, 2006. Recuperado el 2016, de <http://www.congreso.gob.pe>
- Maldonado Zambrano, S. (Abril de 2007). *Exclusion y discriminaciòn en contra la poblaciòn con discapacidad en el mercado laboral peruano: Un anàlisis de descomposiciones paramètricas y no paramètricas*. Obtenido de <http://www.old.cies.org.pe>.
- Marinez Rios, B. (2011). *Pobreza, Discapacidad y Derechos Humanos*. Madric: CINCA S.A.
- Ministerio de Educaciòn . (2016). *MINEDU*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/>: <http://www.minedu.gob.pe/digebe/>
- Ministerio de Trabajo y Promociòn del Empleo - MITPE. (Marzo de 2017). *Ministerio de Trabajo y Promociòn del Empleo*. Obtenido de <http://www2.trabajo.gob.pe/>: <http://www2.trabajo.gob.pe/>
- Ministerio de Trabajo y Promociòn del Empleo. (Agosto de 2014). *Situaciòn de las Personas con Discapacidad en el Mercado de Trabajo Peruano, 2012*. Obtenido de <http://www2.trabajo.gob.pe>.
- Ministerio de Trabajo y Promociòn del Empleo. (2016). *Informe Anual del Empleo en el Perú, 2015*. (MTPE, Ed.) Recuperado el 2017, de <http://www.trabajo.gob.pe>: [http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/enaho/INFORME\\_ANUAL\\_EMPLEO\\_ENAHO\\_2015.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/enaho/INFORME_ANUAL_EMPLEO_ENAHO_2015.pdf)
- MTPE, M. d. (2015). *Plan de Actuaciòn para la Mejora de la Empleabilidad e Inserciòn Laboral de Personas con Discapacidad a trvés del Centro de Empleo*. Plan Nacional, Direcciòn General de Promociòn del Empleo, Lima.
- MTPE, M. d. (2017). *Informe Anual del Empleo en el Perú, 2016*. Lima, Perú.
- Municipalidad Provincial de Piura, M. (2015). *Plan de Desarrollo Urbano de los distritos de Piura, 26 de Octubre, Castilla y Catacaos al 2032*. Obtenido de <http://www2.munipiura.gob.pe>.

- Navarro J, Guerrero I, Viana R. (2015). Economía Laboral y Discapacidad: Reflexiones en torno a un asunto de salud pública. *MedUNAB*, 18 (1), 71 - 75.
- OIT, O. I. (2015). *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global*. Obtenido de <http://www.ilo.org/http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
- OMS. (2016). *Discapacidad*, Español. Recuperado el 2016, de <http://www.who.int/topics/disabilities/es/http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
- ONU. (10 de Diciembre de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos - 1948*. (ONU, Ed.) Recuperado el 2016, de <http://www.un.org/http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- ONU. (13 de Diciembre de 2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006*. (ONU, Ed.) Obtenido de <http://www.un.org/spanish/http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497>
- ONU. (2012). *Estudios temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad*. Anual, ONU, Alto Comisionado de NN.UU para los Derechos Humanos, New York. Recuperado el 2016, de [http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session22/A-HRC-22-25\\_spanish.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session22/A-HRC-22-25_spanish.pdf)
- Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial (OMS y BM). (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad (Resumen)*. Ginebra, Suiza: Ediciones OMS. Obtenido de [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/es/](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/)
- Osorio Sandra, L. (2004). *La inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile*. Chile.
- Palacios Rizzo, A. (2008.). *El Modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid, España.: CERMI - Ediciones CINCA, 1ra. edición. doi:11181/3624
- Palacios, A. y Romanach, J. (2006). *El modelo de la diversidad La Bioética y los Derechos Humanos como herramienta para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. Madrid: Ediciones Diversitas.
- Peña Correa, Giovanna; Rayas Diez, Esther; Caparrós Civera, Neus. (2012). *Estudio de la Discapacidad en el Región Piura*. Investigación, Universidad Nacional de Piura (Perú) - Universidad de La Rioja (España), Piura, Piura.
- Pereda Carlos & De parada Miguel & Actis Walter. (2009-2010). *La inclusión laboral de las personas con discapacidades*. España.

- Pinto Rodrigo, S. (2016). *Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú*. Tesis, Universidad Wiener, Facultad de Derechos y Ciencias Políticas., Lima, Perú.
- Povis Medina, S. (2015). *Situación de los Derechos de las Personas con Discapacidad en el Perú*. Anual, Coordinadora Nacional de Derechos Humanos, Lima, Lima. Recuperado el 2016, de: [http://derechoshumanos.pe/informe2014\\_15/Discapacidad\\_y\\_Derechos\\_2014\\_15.pdf](http://derechoshumanos.pe/informe2014_15/Discapacidad_y_Derechos_2014_15.pdf)
- Quiñones Infante, S., & Rodríguez Guillén, C. (08 de Abril de 2014). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad*. doi:13747/14371
- SODIS, S. Y. (2014). *GUÍA PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS PLANES DE GOBIERNO*. Recuperado el 17 de MAYO de 2018, de SODIS: [www.conadisperu.gob.pe/observatorio/images/PDFs/GuiaIDEA.pdf](http://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/images/PDFs/GuiaIDEA.pdf)
- Tapia Solórzano, Y. (2011). *La inserción laboral de las personas con discapacidad y su incidencia socioeconómica en el Ecuador. Período 2009-2011*. Universidad de Guayaquil. Guayaquil - Ecuador.: Universidad de Guayaquil.
- Vidal, Ruben & Cornejo, Carolina & Arroyo, Lucía. (2013). *La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile*. Chile.
- Zondek Darmstadter, A. (2015). *Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad*. Chile.

# ANEXOS



## **Anexo 1 Instrumentos normativos y de política nacional sobre discapacidad.**

### **Leves**

- **Ley N° 30412** - Ley que modifica el Artículo 20 de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, disponiendo el Pase Libre en el Servicio de Transporte Público Terrestre para las Personas con Discapacidad Severa.
- **Ley N° 30603** - Ley que garantiza el Derecho al Juego y la Accesibilidad Urbana para Niños, Niñas y Adolescentes con Discapacidad.
- **Ley N° 30669** - Ley que promueve el acceso y cobertura de las personas con discapacidad a las tecnologías de apoyo, dispositivos y ayudas compensatorias.
- **Ley N° 27408** - Ley que establece la Atención Preferente a las mujeres embarazadas, las niñas, niños, los adultos mayores en lugares de atención al público, modificada por la Ley N° 28683.
- **Ley N° 28084** - Ley que regula el Parqueo Especial para Vehículos Ocupados por Personas con Discapacidad, modificada por el Decreto Legislativo N° 1310.
- **Ley N° 28530** - Ley de Promoción de Acceso a Internet para Personas con Discapacidad y de Adecuación del Espacio Físico en Cabinas Públicas de Internet.
- **Ley N° 29478** - Ley que establece facilidades para la emisión del voto de las Personas con Discapacidad.
- **Ley N° 29487** - Ley Que otorga prestaciones de salud gratuitas al personal con discapacidad de las Fuerzas Armadas y a sus familiares directos.
- **Ley N° 29524** - Ley que reconoce la Sordoceguera como discapacidad única y establece disposiciones para la Atención de Personas Sordociegas.
- **Ley N° 29535** - Ley que otorga Reconocimiento Oficial a la Lengua de Señas Peruana.
- **Ley N° 29830** - Ley que Promueve y Regula el Uso de Perros Guía por Personas con Discapacidad Visual, modificada por la Ley N° 30433.
- **Ley N° 29889** - Ley que modifica el artículo 11 de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, y garantiza los Derechos de las Personas con Problemas de Salud Mental.
- **Ley N° 30036** - Ley que regula el Teletrabajo.
- **Ley N° 30119** - Ley que concede el Derecho de Licencia al Trabajador de la Actividad Pública y Privada para la Asistencia Médica y la Terapia de Rehabilitación de Personas con Discapacidad.
- **Ley N° 27972** – Ley Orgánica de Municipalidades.
- **La Ley N° 27867**, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, modificada por la Ley N° 27902.

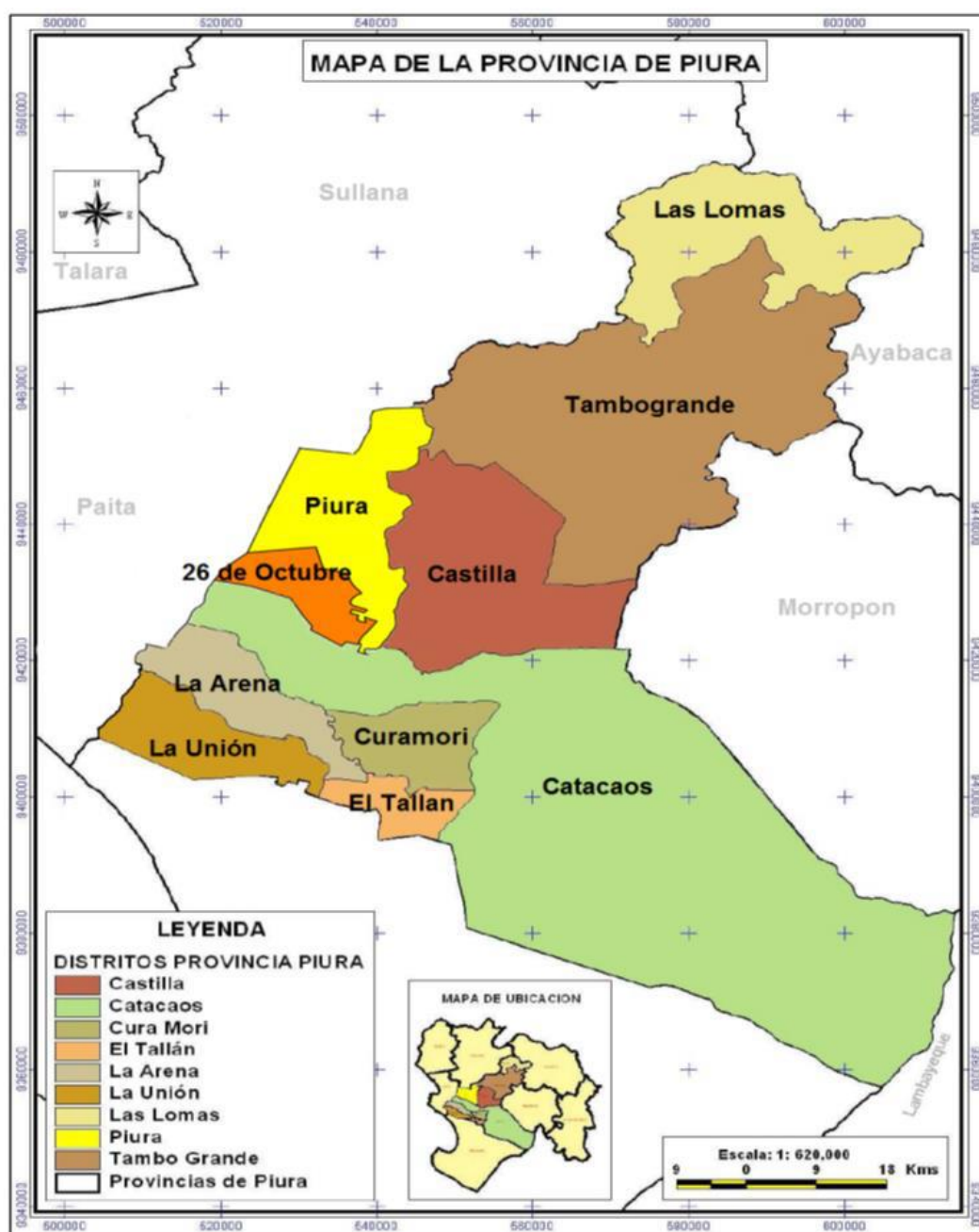
### **Decretos Supremos**

- **Decreto Supremo N° 012-2018-VIVIENDA** que Aprueba el Plan Nacional de Accesibilidad 2018 – 2023.
- **Decreto Supremo N° 004-2015-MIMP**, que crea el “Programa de Pensión por Discapacidad Severa”, que progresivamente se implementará a nivel nacional.
- **Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP** que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
- **Decreto Supremo N° 011-2006-VIVIENDA** Aprueban 66 Normas Técnicas del Reglamento Nacional de Edificaciones - RNE.
- **Decreto Supremo N° 007-2010-DE** que aprueba Reglamento de la Ley N° 29487 que otorga prestaciones de salud gratuitas al personal con discapacidad de las Fuerzas Armadas y a sus familiares directos.
- **Decreto Supremo N° 287-2013-EF** Dictan Normas Reglamentarias de las Disposiciones sobre Impuesto a la Renta contenidas en la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad.

### **Resoluciones Ministeriales**

- **Resolución Ministerial N° 105-2015-TR** aprueban la Directiva General N° 001-2015-MTPE-3-17, “Lineamientos para la Implementación y Prestación de Servicios de Empleo con Perspectiva de Discapacidad”.
- **Resolución Ministerial N° 106-2015-TR** aprueban el “Plan de Actuación para la mejora de la Empleabilidad e Inserción Laboral de personas con discapacidad, a través del Centro de Empleo”.
- **Resolución Ministerial N° 107-2015-TR** aprueban Norma Técnica denominada “Normas Complementarias para la Aplicación y Fiscalización del Cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados”.
- **Resolución Ministerial N° 127-2016-TR** aprueban Norma Técnica para el Diseño, Implementación y Ejecución de ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad en el sector privado, y el formato de solicitud de ajustes razonables.
- **Resolución Ministerial N° 981-2016-MINSA** aprueban la NTS N° 127- MINSA/2016/DGIESP Norma Técnica de Salud para la Evaluación, Calificación, y Certificación de la persona con discapacidad.
- **Resolución Ministerial N° 457-2017-MINSA** aprueban “Norma Técnica de Salud para la Implementación de la Estrategia de Rehabilitación basada en la Comunidad – RBC.
- **Resolución SBS. N° 3203-2013** aprobar las Normas Complementarias Aplicables a los Seguros de Salud.
- **Resolución de Superintendencia N° 141-2016-SUNAFIL** aprueban el “Protocolo de Fiscalización de la Cuota de Empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado”.
- **Resolución Administrativa N° 010-2018-CE-PJ** que aprueba el “Protocolo de Atención Judicial para personas con discapacidad”.

## Anexo 2. Ubicación geográfica del distrito de Piura.



**Fuente:** Plan de Desarrollo Urbano Distrito de Piura, 26 Octubre, Castilla y Catacaos al 2032.

### Anexo 3. Formato de las Encuestas y Entrevistas

#### Anexo 3. 1. Encuesta para personas con discapacidad en Edad de Trabajar - Distrito de Piura - 2016.

FECHA:

#### I. CARACTERÍSTICAS SOCIO DEMOGRÁFICAS Y EDUCATIVAS:

##### 1.1. Características específicas:

1. Edad: ..... Sexo: ..... Estado Civil o Conyugal: .....  
Dirección: .....
2. Tipo de discapacidad que usted tiene. Especificar:  
Física ( ) Sensorial ( ) Visual ( ) Auditiva/del lenguaje ( )  
Mental/Intelectual ( )
3. ¿Cuál es el grado de su discapacidad? Especificar:  
Leve/Ligera (*poca, escasa*) ( ) Moderada (*media, regular*) ( )  
Severa/grave (*mucha, extrema*) ( ) Completa (*total*) ( )
4. ¿Su discapacidad, le hace dependiente de algún miembro de su hogar?  
Sí ( ) ¿Para qué tipo de actividad? .....  
No ( )

##### 1.2. Salud, seguridad social y pensiones

5. ¿Cómo definiría su estado de salud?  
Muy mal, muy enfermo ( ) Enfermo ( ) Regular ( ) Bien o muy bien ( )
6. ¿Está afiliado a algún sistema de prestaciones de Salud? Especificar:  
Sí ( ) ¿Cuál? Seguro Integral de Salud SIS ( ) ESSALUD ( ) Seguro Universitario ( ) Seguro Privado de Salud ( ) Seguro de las FF.AA./Policiales ( ) Otro ( )  
No ( ) ¿Por qué? .....
7. ¿Está afiliado a algún sistema de pensiones?  
Sí ( ) ¿Cuál? Estatal - ONP ( ) Privado - AFP ( ) Otro ( ) .....  
No ( ) ¿Por qué? .....
8. ¿Ha recibido algún tipo de terapia o rehabilitación? Especificar:  
Sí ( ) ¿Cuál? .....  
No ( ) ¿Por qué? .....

##### 1.3. Situación Familiar.

9. Posición que ocupa usted en su hogar (respecto al resto de su familia):  
Hijo/a ( ) Cónyuge ( ) Cabeza de Familia ( ) Yerno/nuera ( ) Nieto/a ( )  
Padres/suegros ( ) Otros familiares ( ) Otros ( )
10. ¿Tiene cargas familiares (hijos/as o personas mayores a su cargo)? Especificar:  
Sí ( ) ..... No ( )
11. ¿Me podría indicar si Usted aporta algún tipo de ingresos a la unidad familiar?  
Sí ( ) No ( ) Pasar a P. 13
12. ¿Cuál es el origen de los ingresos aportados a la unidad familiar?  
Empleo Remunerado ( ) Trabajos Ocasionales ( ) Pensión y trabajo ( ) Otro  
Tipo de pensión (Viudez) ( ) Mendicidad ( ) Otros ( ) .....

##### 1.4. Nivel educativo y formación para el empleo

13. Nivel de estudios alcanzado:  
Sin Estudios ( ) Primaria ( ) Educación Básica Especial ( ) Secundaria ( )  
Superior No Universitaria ( ) Universitaria ( ) Maestría/doctorado Otros ( ).....
14. ¿Ha abandonado y/o no continuado algún tipo de estudios?  
Si ( ) ¿por qué motivos?.....  
No ( )
15. ¿Ha realizado algún curso de formación ocupacional, de capacitación laboral o profesional en los últimos dos años?  
Si ( ) No ( ) *Pasar a P.18*
16. Tipo de curso/s realizado/s:  
.....  
.....  
.....
17. ¿Encontró Usted empleo relacionado con el curso? O ¿Ya tenía empleo relacionado con el curso?  
Si ( ) No ( ) Tenía empleo ( ) NS/NC ( )

## II. SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### 2.1. Relación de la persona con discapacidad con la actividad económica

18. ¿Cuál es su relación actual respecto a la actividad económica?  
a) Trabajo de manera Regular ( ) b) Trabajo de manera Informal ( ) c) Desempleado/a ( )  
d) Percibo una pensión y no busco empleo ( ) e) No trabajo ni busco empleo ( )
- Para las respuestas a) y b); responder el apartado de PCD Empleadas: **P. 19 a la P. 33**
  - Para la respuesta c); responder el apartado de PCD Desempleadas: **P. 34 a la P. 50.**
  - Para las respuestas d) y e); responder el apartado de PCD Inactivas: **P. 51 a la P. 67.**

### 2.2. Personas con discapacidad empleadas:

19. Satisfacción percibida con su situación laboral actual:  
Poco satisfecho/a ( ) Nada satisfecho/a ( ) *Pasar a P.20.*  
Satisfecho/a ( ) Muy Satisfecho/a ( ) *Pasar a P. 21*
20. Principales motivos por los que está poco o nada satisfecho/a con su situación laboral:  
Bajos Ingresos/ Salarios ( ) Dureza del trabajo ( ) Horario laboral ( )  
Duración de la jornada de trabajo ( ) Organización y ritmo del trabajo ( )  
Adaptación del puesto ( ) Acceso al edificio e instalaciones ( ) Acceso al transporte ( ) Prejuicios/subestimación de compañeros trabajo ( ) Otros ( ).....
21. ¿Cuál es su categoría ocupacional principal? (*marque sólo uno*)  
Empleador o patrono ( ) Empleado ( ) Obrero ( ) Trabajador/a del Hogar ( )  
Trabajador Independiente ( ) Otro ( )
22. ¿Cuál es tipo de actividad laboral principal, sector u ocupación en que se desempeña? (*marque sólo uno*)  
Agricultura, Silvicultura, pesca, explotación de minas y canteras ( ) Manufactura ( )  
Construcción ( ) Comercio ( ) Transporte, almacenamiento y comunicaciones ( )  
Servicios ( )
23. ¿Cuál es el grupo ocupacional de su ocupación principal? (*marque sólo uno*)  
Profesional, técnico, gerente, administrativo y funcionario ( ) Empleado de oficina ( )  
Vendedor ( ) Agricultor, ganadero y pescador ( ) Minero y cantero ( ) Artesano y operario ( )  
Obrero y jornalero ( ) Conductor/chofer ( ) Trabajador de los servicios ( )  
Trabajador del Hogar ( ) No especificado ( )

24. ¿Dónde labora? o ¿En qué ámbito o sector?  
 Administración Pública ( ) Administración Privada ( ) Administración Mixta (público-privada) ( ) Independiente ( )
25. ¿Cuál es el tiempo de su situación actual (días, meses, años)? Especificar:  
 .....
26. ¿Cuál es su tenencia contractual?  
 Con contrato ( ) Sin Contrato ( ) No especificado ( )
27. ¿Cuál es su modalidad contractual de su ocupación principal? (*marque sólo uno*)  
 Indefinido, nombrado, permanente ( ) A Plazo Fijo/Temporal ( ) A tiempo parcial/Periodo de prueba/Prácticas Pre-Profesionales ( ) Otro tipo de Contrato ( )
28. ¿Cuántas Horas trabajada a la semana?  
 .....
29. ¿Cuál es su nivel de remuneración mensual monetaria? ¿Y tipo de pago o Ingreso?  
 .....  
 No Recibe ( )
30. ¿Cómo accedió a su actual empleo? Especificar el medio: (*marque sólo uno*)  
 Servicios de intermediación y colocación laboral para PCD ( ) Servicios públicos de intermediación laboral ( ) Demandas de empleo de prensa/Internet ( )  
 Convocatorias Públicas ( ) Amigos y/o familiares ( ) Anuncios en la OMAPED ( )  
 Independientemente/por cuenta propia ( ) Otros ( )
31. ¿Qué dificultades tuvo para encontrar empleo? (*Una a más*)  
 Convocatorias laborales con perfil muy exigente ( ) Limitado acceso a los medios de publicación de las convocatorias laborales ( ) No existen puestos adaptados para PCD ( ) Acceso al transporte público ( ) Prejuicios familiares y sociedad ( )  
 Otros ( ) Ninguna ( )
32. ¿Cuáles son las dificultades que limitan el desempeño de su empleo? (*Uno o varios*)  
 Duración de la jornada de trabajo ( ) Organización y ritmo del trabajo ( ) Adaptación del puesto ( ) Horarios de trabajo ( ) Acceso físico al edificio e instalaciones ( )  
 Acceso al transporte ( ) Prejuicios /Subestimación compañeros trabajo ( ) Nivel Salarial ( ) Otros ( )..... No ( ) ; Ninguna
33. ¿Cree usted que existe discriminación salarial respecto de los trabajadores sin discapacidad? ¿por qué?  
 Si ( ) No ( ) NS/NC ( )  
 .....  
 .....

### 2.3. Personas con discapacidad desempleadas:

34. Satisfacción con su situación de desempleo:  
 Insatisfecho/a ( ) Nada satisfecho/a ( ) Satisfecho/a ( ) *Pasar a la P.36.*
35. Motivo por lo que está insatisfecho/a o nada satisfecho/as con su situación de desempleo? (*marcar sólo una respuesta*)  
 Búsqueda infructuosa de un empleo/se cansó de buscar trabajo ( ) Necesito un empleo para realizarme ( ) No encuentro empleo adaptado ( ) Sólo consigo trabajos ocasionales / no encuentro trabajo estable ( ) No sé en qué podría trabajar ( )  
 Quiero trabajar pero mi familia no me lo permite ( ) No puedo trabajar por problemas familiares ( ) Hice un curso de formación y no me han llamado ( )  
 Otros.....

36. ¿Cuáles son los medios a través de los que está buscando un empleo? (*Uno o varios*)  
 Servicios de intermediación y colocación laboral para PCD ( ) Servicios públicos de  
 intermediación laboral ( ) Demandas de empleo de prensa/internet ( ) convocatorias  
 Públicas ( ) Amigos y/o familiares ( ) Anuncios en la OMAPED ( )  
 Independientemente/por cuenta propia ( ) Todas las anteriores ( ).....
37. ¿Cuál es su motivo principal para la búsqueda de un empleo? (*Marcar sólo una*).  
 Necesidad económica ( ) Necesidad de desarrollo personal y social ( ) Necesidad de  
 desarrollo profesional ( )
38. ¿Cuál cree que es la causa principal por la que no ha encontrado empleo? (*Marcar sólo una*)  
 Por tener una discapacidad ( ) No cuento con la formación necesaria ( ) Hay poca  
 demanda de empleos ( ) No accedo a información sobre demandas de empleo ( ) por  
 ser Mujer con Discapacidad ( ) Otras ( ).....
39. ¿Cree que si hiciera algún curso de formación o capacitación le ayudaría a encontrar  
 algún trabajo?  
 Si ( ) No ( )
40. ¿Desearía realizar algún un curso de formación laboral o profesional?  
 Si ( ) No ( ) *Pasar a la P.43*
41. ¿Qué curso/s concreto/s desearía realizar para mejorar su acceso al empleo?  
 .....  
 .....
42. ¿Cree usted que un curso de esas características le ayudaría a encontrar un empleo?  
 Si ( ) No ( ) NS/NC ( )
43. ¿Ha trabajado Usted con anterioridad?  
 Si ( ) *Pasar a la P. 45 y subsiguientes* No ( ) *Pasar sólo a la P. 44*
44. ¿Cuál es el principal motivo para no haber trabajado nunca?: (*Uno*)  
 Tareas del hogar ( ) Cuidado de los hijos o familiares ( ) Muy Joven para trabajar  
 ( ) No hay trabajo ( ) Falta de experiencia ( ) Falta de capital ( ) Deseo trabajar  
 por cuenta propia ( ) Cursaba estudios ( ) Otros ( ).....
45. Tipo de empleo que desempeñó. O Categoría ocupacional de su empleo anterior?  
 (*marque sólo uno*)  
 Empleador o patrono ( ) Empleado ( ) Obrero ( ) Trabajador/a del Hogar ( )  
 Trabajador Independiente ( ) Otro ( )
46. ¿En qué tipo de organización o institución laboró o tuvo su último empleo? (*Marcar sólo una*)  
 Administración Pública ( ) Administración Privada ( ) Administración Mixta (público-  
 privada) ( ) Independiente ( )
47. ¿Cómo o a través de que medio accedió a éste último empleo? (*Marcar sólo una*)  
 Servicios de intermediación y colocación laboral para PCD ( ) Servicios públicos de  
 intermediación laboral ( ) Demandas de empleo de prensa/internet ( ) convocatorias  
 Públicas ( ) Amigos y/o familiares ( ) Anuncios en la OMAPED ( )  
 Independientemente/por cuenta propia ( ) Otros ( )
48. ¿Por qué motivo dejó de trabajar? (*Marcar sólo una*)  
 Termino de contrato ( ) Por despido ( ) Inestabilidad en el empleo ( )  
 Forma voluntaria ( ) ->*Responder la P.49* Otros ( ).....

49. ¿Por qué razón dejó el trabajo voluntariamente? (PCD desempleadas que han trabajado anteriormente) (*Marcar sólo una*):  
 Por enfermedad muy continuada ( ) Por motivos familiares ( ) Problemas con los compañeros de trabajo ( ) Accidente laboral ( ) No tenía beneficios sociales ( ) Adaptación del puesto (falta de ajustes razonables) ( ) Quería cambiar de trabajo ( ) Empecé a estudiar de nuevo ( ) Trabajo informal por horas ( ) Tenía un ritmo muy agotador, no podía ( )
50. ¿Qué barreras limitaban el desempeño de su antiguo empleo? (*Puede marcar varias*)  
 Duración de la jornada de trabajo ( ) Organización y ritmo del trabajo ( ) Adaptación del puesto ( ) Horarios de trabajo ( ) Acceso físico al edificio e instalaciones ( ) Acceso al transporte ( ) Prejuicios/subestimación compañeros trabajo ( ) Nivel salarial ( ) Otros ( ).....  
 Ninguna ( )

#### 2.4. Personas con discapacidad inactivas:

51. Satisfacción percibida con su situación de inactividad laboral:  
 Poco satisfecho/a ( ) Nada satisfecho/a ( )  
 Satisfecho/a ( ) Muy Satisfecho/a ( ) *pasar a la P.53.*
52. ¿Cuáles son los principales motivos por los que está poco o nada satisfecho/a con su situación de inactividad laboral?  
 Mi discapacidad no me deja trabajar ( ) No tengo Salud ( ) Otros ( )
53. ¿Me podría decir cuál es la principal causa por la que usted no trabaje ni busca empleo? (*marcar sólo una*)  
**a)** Por el tipo y grado de discapacidad/Limitaciones de la discapacidad ( ) **b)** Recibo una pensión, jubilación u otras rentas ( ) **c)** Tareas del hogar y cuidado de los hijos ( ) **d)** Estoy estudiando ( ) **e)** Estoy desanimado/a por la búsqueda infructuosa de encontrar trabajo ( ) **f)** No tengo necesidad Económica ( )
- - Si responde **a)**, responder sólo las preguntas **54 y 55**
  - Si responde **b)**, responder sólo las preguntas **56 y 57**
  - Si responde **c)**, responder sólo las preguntas **58, 59 y 60**
  - Si responde **d)**, responder sólo las preguntas **61 y 62**
  - Si responde **e)**, responder sólo las preguntas **63, 64 y 65**
  - Si responde **f)**, responder sólo las preguntas **66 y 67**
54. Por qué no aceptaría un trabajo adaptado a su tipo de discapacidad? (*marcar una o varias*)

La discapacidad que padece me impide trabajar		
No tiene autonomía/ no se puede desplazar		
Por motivos de salud		
Es difícil encontrar un empleo adaptado		
Los empleos no están bien remunerados		
No quiero trabajar		
No soy joven		
Carezco de formación		
Mi familia no quiere que trabaje		
NS/NC (No sabe/ no conoce)		



55. ¿Cuál cree que son las principales barreras o limitaciones que le impiden acceder y desempeñar en forma normal un empleo? (*marcar una o varias*)  
 Duración de la jornada de trabajo ( ) Organización y ritmo del trabajo ( )  
 Adaptación del puesto ( ) Horarios de trabajo ( ) Acceso físico al edificio e instalaciones ( ) Acceso al transporte ( ) Prejuicios social/Subestimación compañeros trabajo ( ) Nivel salarial ( ) Otros ( ).....  
 Ninguna ( ).
56. ¿En caso de que usted encontrara un empleo? ¿lo aceptaría?  
 Si ( ) *Pasar P.58* No ( ) NS/NC ( )
57. ¿Cuál es el principal motivo para no aceptar un empleo?  
 Por la propia discapacidad ( ) Edad avanzada ( ) Mi familia no lo permite ( )  
 No deseo hacerlo ( )
58. ¿Había tenido un empleo antes de ésta situación?  
 Si ( ) No ( )
59. ¿Cree usted que se puede compaginar un empleo con las tareas del hogar y el cuidado de los hijos?  
 Si ( ) No ( ) NS/NC ( )
60. ¿Aceptaría un empleo en caso de encontrarlo que pudiera compaginar con las tareas del hogar y cuidado de hijos?  
 Si ( ) No ( ) NS/NC ( )
61. ¿Me podría decir los estudios que está cursando?  
 Primarios ( ) Secundarios ( ) Formación ocupacional ( )  
 Superior No universitario ( ) Superior Universitarios ( ) Otros ( ).....
62. ¿Cree Usted que una mayor formación le ayudará a encontrar un empleo?  
 Si ( ) No ( ) NS/NC ( ).
63. ¿Ha trabajado anteriormente?  
 Si ( ) No ( ).
64. ¿Cuáles son las causas externas por las que se ha desanimado buscar un empleo?  
 Falta de empleos específicos para PCD ( ) Requieren perfil con cierta calificación del postulante ( ) Otros ( ).....
65. ¿Cuál es el principal motivo que le ha llevado a desanimarse en su búsqueda de empleo? (*marcar sólo una*)  
 No tengo suficiente confianza en mí mismo ( ) Creo que no tendré el apoyo de los compañeros de trabajo ( ) Falta de apoyo de amigos y compañeros ( ) Creo que no me van a aceptar en el trabajo ( ) Otros ( ).....
66. ¿Cuáles son sus motivos por los que no tienen necesidades económicas?  
 Los ingresos totales de mi familia son suficientes ( ) Percibo otro tipo de ingresos (propinas) ( ) Otros ( ).....
67. ¿Buscaría Usted un empleo en caso de que su situación económica cambiara?  
 Si ( ) No ( ).

### III. ASPECTOS DE INTEGRACIÓN SOCIAL Y BIENESTAR

#### 3.1. El acceso a un empleo: efectos y dificultades

68. ¿Qué efectos percibe tener un empleo?  
 Efectos positivos ( ) Efectos negativos ( )

69. ¿Cuál cree Usted que es el principal efecto beneficioso de tener un empleo?  
Independencia económica ( ) Mejora la autoestima ( ) Amplia las relaciones personales y sociales ( ) Superación personal ( ) Otros ( ) NS/NC ( )
70. ¿Cuál cree Usted que es la principal causa de las dificultades que encuentran las PCD para acceder al mercado laboral? (*Marcar una*)  
Insensibilidad y falta de solidaridad social (Rechazo del resto de la sociedad ( )  
Carencia de oportunidades laborales para las PCD ( ) Carencia de puestos de trabajo adaptados para las PCD ( ) Escasa formación eficaz y orientada al empleo ( )  
Sobreprotección familiar ( ) Indiferencia familiar ( ) Falta de accesibilidad física en los espacios públicos y edificios ( ) inaccesibilidad en el transporte ( ) carencia de programas públicos de inclusión socio-laboral para PCD ( ) Doble papel de la MCD ( )  
Otros ( )
71. Conoce usted qué medidas o acciones se vienen implementando dentro del distrito de Piura para promover la inclusión laboral de las PCD?  
No ( )  
Sí ( ) ¿cuáles?  
.....  
.....  
.....  
.....
72. ¿Qué efectos/impacto cree usted que tienen o pueden tener dichas medidas?  
Positivos/buenos ( ) Negativos/malos ( ) Ninguno ( ) NS/NC ( )

### 3.2. Participación social de la personas con discapacidad

73. ¿Pertenece a algún tipo de organización, asociación o agrupación relacionada o no con su discapacidad (culturales, sociales, religiosas,... etc.)?  
***Sí pertenece*** ( ) ¿A cuál o cuáles de las siguientes?:  
Asociación de personas con discapacidad y/o Familiares ( ) Club paradesportivo ( )  
Junta vecinal ( ) Asociación de jóvenes ( ) Asociación de estudiantes ( )  
Asociación de comerciantes ( ) Asociación agropecuaria ( ) Ronda campesina ( )  
Comunidad religiosa ( ) Agrupación política ( ) Otra ( )
- No Pertenece a Ninguna*** ( ) ¿Por qué razón no pertenece a alguna asociación?  
Debido a su limitación/discapacidad ( ) No conoce personas influyentes ( ) Falta de tiempo ( ) No le interesa / No quiere participar ( ) Desconoce que existen ( )  
Otro.....
74. En relación a su vida social (amistades, familia, comunidad, relación con otras PCD) ¿Cómo diría usted qué es?  
Nada satisfactoria ( ) Poco satisfactoria ( ) *Pasar a la P.78.*  
Normal ( ) Satisfactoria ( ) Muy satisfactoria ( ) *Pasar a la P.78*
75. ¿Cuál es el principal motivo por el que considera que su vida social es poco o nada satisfactoria?  
Por aislamiento o soledad ( ) Por motivos de salud ( ) Por motivos relacionados con su discapacidad ( ) Por rechazo o discriminación social ( ) Por motivos familiares  
NS/NC ( )
76. ¿Se siente Usted discriminado o en alguna ocasión se ha sentido discriminado por su condición de persona con discapacidad?  
No, nunca ( )  
Sí: Familia ( ) Amigos/Vecinos ( ) Al buscar Trabajo ( ) Compañeros de trabajo ( ) Donde estudio (o estudiaba) ( ) La sociedad ( ) Otros ( ).....

### 3.3. Conocimiento y utilización de recursos

77. ¿Conoce Ud. algún organismo, institución, agrupación o recursos de apoyo a las personas con discapacidad existentes en el distrito de Piura?  
 Si ( ) ¿cuáles? . No Conoce ( ) *Pasar a la P.81.*  
Instituciones públicas: Consejo Nacional para la Integración de la PCD -CONADIS ( )  
 Oficina Regional de Atención a la PCD –OREDIS ( ) Oficina Municipal de Atención a la PCD – OMAPED ( ) Defensoría del Pueblo ( ) Otros ( ).....
- Instituciones Privadas: Asociaciones de PCD/ Familiares ( ) ONG ( )  
 Organizaciones pro defensa de los derechos humanos ( ) Centro de Rehabilitación Profesional CERP- ESSALUD ( ) Organizaciones de rehabilitación ( )  
 Organizaciones religiosas de ayuda ( ) Otras ( ).....
78. ¿Ha tenido la necesidad o ha utilizado alguno de dichos servicios de apoyo?  
 Si ( ) No ( ) *Pasar a la P.81* NS/NC ( )
79. ¿Cuál de dichos servicios públicos que usted conoce, ha utilizado o hace uso efectivo?  
 .....
80. Satisfacción percibida en el uso de dichos servicios públicos:  
 Poco satisfecho/a ( ) Nada satisfecho/a ( )  
 Satisfecho/a ( ) Muy Satisfecho/a ( )
81. ¿Conoce Ud. alguna Ley o Normas a favor de la PCD?  
 Si ( ) ¿Cuáles? No Conoce ( ) *pasar a la P.82.*  
 Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las PCD ( ) Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) - readaptación profesional de las PCD ( )  
 Ley General de la PCD ( ), Ley de Atención preferente en lugares de atención al público PCD ( ) Otras ( ).....
82. ¿Sabe Ud. que la normativa a favor de la persona con discapacidad, les otorgan beneficios específicos en el aspecto laboral?  
 Si ( ) ¿Cuáles? No Conoce ( ) *Pasar a la P.83.*  
 5% de vacantes en el ingreso a Universidades ( ) 15% Bonificación Concurso de méritos a vacantes de la administración pública ( ) Cuota de empleo PCD en el sector público y privado ( ) Beneficios laborales a instituciones que contraten a PCD ( )  
 Ajustes razonables en el lugar de trabajo para PCD ( ) Promoción de la producción y comercialización de bienes y servicios PCD ( ) Otros ( ).....
83. ¿Ud. es usuario de alguno de los programas asistenciales o de apoyo del Estado?:  
 Si ( ) ¿Cuáles? No Conoce ( )
- Programas No Alimentarios: Programa nacional contra la violencia familiar y sexual ( )  
 Programa de apoyo directo a los más pobres – JUNTOS ( ) Programa nacional de asistencia solidaria - Pensión 65 ( )
- Programas Alimentarios: Programa de Complementación Alimentaria Municipal PECAM ( ) Comedor Popular ( ) Otros ( ).....
- Programas de becas y crédito educativo (PRONABEC): Beca 18 ( ) Otros ( ).....
- Programas Laborales: Programa “Perú Responsable” ( ) Pprograma “Trabaja Perú” ( )  
 Programa “Impulsa Perú” ( ) Programa “Jóvenes Productivos” ( ) Otros ( )  
 ).....
- Programas de vivienda: Programa techo propio ( ) Nuevo crédito MI Vivienda ( ) Mi Construcción ( ) Mis materiales ( ) Mi Terreno ( ) Mi casa más ( ) Otros ( )

**Observaciones:**

**Anexo 3. 2. Cuestionario para instituciones De y Para personas con discapacidad sobre la situación socio-laboral de la persona con discapacidad - Distrito de Piura - 2017.**

**FECHA:**

**I. Características de la Institución:**

1. Nombre de la Institución/Instancia/Ente/Programa.....

.....

Dirección:.....

.....

Ámbito/Sector: Público/Estatal ( ) Privado ( ) Mixto (estatal/Privado) ( )

2. ¿Cuál es el Objetivo de su Institucional /Instancia/Ente/Dirección/Programa??:

.....

.....

.....

.....

3. Tipos de discapacidad que su Institución o Instancia atiende o viene atendiendo en sus servicios. Especificar:

Física ( ) Sensorial ( ): Visual ( ) Auditiva/lenguaje ( ) Mental/Intelectual ( )

Física: Usa silla de ruedas, muletas, bastón, andador, prótesis o soportes; le falta algún miembro superior o inferior o tiene dificultades físicas para desplazarse moverse.

Sensorial: - Visual (Ciegos total o parcial o de baja visión)

- Auditiva/lenguaje (Sordos y mudos)

Menta/Intelectual: Síndrome de Down (S.D), Retardo mental (R.M) o intelectual, problemas de conducta, parálisis cerebral

4. ¿Qué tipo de servicios ofrece a las PCD su institución, instancia o programa? (Una o varias)

a) De representación social ( )

b) De capacitación y empleo ( )

c) De capacitación, intermediación y colocación laboral. ( ).

d) De promoción laboral. ( )

e) De promoción y defensa de sus derechos. ( )

f) De coordinación y/o implementación de políticas públicas sobre discapacidad.

g) De Educación Especial.

h) De intermediación laboral ( )

i) Otros. Especificar. ( )\_\_\_\_\_

5. Para Asociaciones de PCD y/o de Familiares de PCD:

▪ ¿Cuántas personas integran su asociación? \_\_\_\_\_

▪ ¿Qué cantidad y porcentaje son PCD? \_\_\_\_\_

6. Para Instituciones, instancias, programas, entes que prestan servicios de apoyo a las PCD<sup>63</sup>

▪ ¿Qué cantidad de trabajadores laboran en su Institución/Instancia/Ente? \_\_\_\_\_

▪ ¿Qué cantidad y porcentaje son trabajadores con discapacidad? \_\_\_\_\_

7. ¿Cuál cree Usted que son las dificultades que encuentran las PCD respecto a su acceso a los servicios comunitarios de educación y/o capacitación laboral?

.....

<sup>63</sup> Personas con Discapacidad

.....  
.....  
.....

**II. Aspectos sobre la contratación de Personas con Discapacidad** (dada su experiencia y/o conocimiento)

8. ¿Cuál cree Usted que es el rendimiento laboral de las PCD en el trabajo? (*Marque sólo una*):
- Tienen un rendimiento igual o superior a otros trabajadores sin discapacidad ( )
  - Tienen un rendimiento laboral inferior al promedio ( )
  - Su rendimiento laboral depende de su discapacidad ( )
  - Su rendimiento laboral depende de su Capacitación ( )
9. ¿Qué condiciones cree Usted que solicitan los empleadores a las personas con discapacidad?  
(*Puede marcar más de una opción*):
- Que las PCD tengan una capacitación mínima ( )    Que las PCD tengan una capacitación adecuada ( )    Que las PCD se adapten al puesto de trabajo ( )    Que las PCD tengan una alta disposición para el aprendizaje de nuevas tareas ( )
10. Cuando la empresa o empleadores contratan a PCD ¿Qué trabajos cree Usted que les otorgan o prefieren ofrecerles?  
*Puede marcar más de una opción*:
- a) Administrativos o de Oficina:  
Contador/Auxiliar contabilidad ( )    Digitador ( )    Recepcionista ( )    Analista informático ( )    Auxiliar ( )    Administrador ( )    Secretariado Ejecutivo ( )    Oficinista (Central telefónica, asistente de oficina) ( )    NS/NC
- b) Operativos o de campo.  
Servicios Generales (limpieza, vigilancia) ( )    Industria alimentaria (Jefe, auxiliar de cocina, etc.) ( )    Vendedor ( )    Industria textil (costurero, cortar, planchar, etc.) ( )    Operador embalaje ( )    Trabajos manuales (cerámica, artesanía, etc.) ( )    Archivador/almacenero ( )    Capacitadores ( )    NS/NC ( )
- c) No sabe / No contesta ( )
11. ¿Qué edades de las personas con discapacidad cree Ud. que contratan o prefieren contratar los empleadores?  
*Puede marcar más de una opción*:
- a) De 14 a 24 ( )
  - b) De 25 a 34 ( )
  - c) De 35 a 44 ( )
  - d) De 45 a 54 ( )
  - e) De 55 a 64 ( )
  - f) De 65 a más ( )

**III. Dificultades en el acceso al empleo para PCD**

12. ¿Cuáles cree Usted que son las razones por las que las empresas o empleadores **NO** contratan a una persona con discapacidad?  
*Puede marcar más de una opción*.
- a) Por su discapacidad /tipo y grado de la discapacidad ( )
  - b) Creen que las PCD tienen dificultad en el aprendizaje ( )
  - c) Las PCD no están adecuadamente preparadas o capacitadas ( )
  - d) Inseguridad de que las PCD desempeñen bien su trabajo ( )
  - e) Creen que las PCD tienen un rendimiento laboral muy bajo ( )
  - f) Creen que las PCD presentan problemas de adaptación al puesto de trabajo ( )
  - g) Creen que las PCD son incompetentes para un puesto laboral (No calificados)( )
  - h) No saben cómo tratar a la PCD ( )
  - i) Creen que son una carga para la empresa ( )

- j) Creen que las PCD son o pueden ser problemáticos ( )  
 k) Otras Razones. Especificar: ( )

.....  
 .....

13. ¿Por qué razones cree usted que las instituciones públicas y las privadas no cumplen con la contratación de un porcentaje de trabajadores con discapacidad, conforme lo establece la Ley General de la Persona con Discapacidad y normas conexas?

*Puede marcar más de una opción.*

- a) Desconocen la existencia de la Ley y Normas ( )  
 b) No tienen las facilidades de adaptación del puesto laboral a la PCD ( )  
 c) Les es indiferente cumplir con la Ley y normas ( )  
 d) Las PCD no cumplen con el perfil requerido ( )  
 e) En las convocatorias laborales no se presentan PCD ( )  
 f) Otros (especificar) ( ) \_\_\_\_\_

14. ¿Qué tipo de apoyo o ayudas cree usted que necesitan los empleadores para contratar a PCD?

*Puede marcar más de una opción.*

- a) Beneficios tributarios para la contratación ( )  
 b) Apoyo en la identificación de PCD idóneas de acuerdo al perfil solicitado ( )  
 c) Información de las instituciones especializadas sobre cómo tratar a las PCD ( )  
 d) Orientación e información sobre el acondicionamiento del puesto laboral, del edificio e instalaciones o de los “Ajustes Razonables” ( )  
 e) Otros  
 (especificar) \_\_\_\_\_

15. ¿Cuáles cree Usted que son las principales dificultades o barreras en el acceso al empleo de las Personas con discapacidad? ¿Qué factores u obstáculos sociales limitan la búsqueda de empleo u obstaculizan la intermediación laboral u oferta laboral de las PCD?

*Puede marcar más de una opción.*

- a) Tipo y grado de discapacidad ( )  
 b) Bajo o escaso nivel de estudios de la PCD ( )  
 c) Baja Formación y capacitación para el empleo de la PCD ( )  
 d) Escasa experiencia laboral de la PCD ( )  
 e) Escasas Habilidades sociales de las PCD ( )  
 f) Avanzada Edad de la PCD ( )  
 g) Género (Sexo) de la PCD ( )  
 h) Carencia de puestos de trabajo adaptados para la PCD ( )  
 i) Bajo nivel salarial y/o de ingresos hacia las PCD ( )  
 j) Dificultades de acceso físico al centro de trabajo (acceso físico al edificio e instalaciones)  
 k) Falta de accesibilidad física en los espacios públicos y edificios ( )  
 l) Falta de accesibilidad al transporte público para las PCD ( )  
 m) Insensibilidad y falta de solidaridad social hacia las PCD (Rechazo de la sociedad) ( )  
 n) Prejuicios del empleador y prejuicios sociales ( )  
 o) Prejuicios/subestimación de compañeros trabajo ( )  
 p) Duración extra de la jornada de trabajo/Inflexibilidad de horarios de trabajo ( )  
 q) Presión constante en la organización y ritmo del trabajo  
 r) Carencia de programas o servicios públicos efectivos de inclusión socio-laboral-PCD ( )  
 s) Carencia de oportunidades laborales para las PCD ( )  
 t) Cargas familiares/problemas familiares de la PCD ( )  
 u) Sobreprotección familiar hacia la PCD ( )  
 v) Indiferencia familiar hacia la PCD ( )  
 w) Otros (Especificar cuáles) \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**IV. Medidas de política de fomento al empleo de PCD**

16. ¿Conoce Usted qué políticas o medidas de fomento al trabajo y al empleo de las PCD ha establecido y/o viene ejecutando el Estado y/o la sociedad en general en el distrito de Piura?

.....  
.....  
.....  
.....

No especifica (No conoce) ( )

17. ¿Qué planes, programas, proyectos, medidas y/o acciones viene desarrollando o implementando su institución, asociación, instancia o ente para promover los derechos laborales y la inclusión socio laboral de las PCD?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

18. ¿Cuál sería su propuesta para mejorar la inclusión social y laboral de las PCD en el Distrito de Piura?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Sugerencias:**

.....  
.....  
.....  
.....

**Datos de la persona que ha otorgado la presente información:**

**Nombres y apellidos** : \_\_\_\_\_

**Cargo** : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Anexo 3. 3. Cuestionario para empleadores públicos y privados respecto a la demanda laboral de personas con discapacidad - Distrito de Piura – 2017.**

**Fecha:**

**I. Características de la empresa y del sector:**

1. Nombre de la Empresa/Institución: .....  
Dirección: .....  
.....
- Ámbito/Sector: a) Público/Estatal      b) Privado      C) Mixto (Estatal/Privado)
2. ¿A qué sector pertenece su empresa? Especificar  
*Maque su alternativa*
  - a) Primario o agropecuario (agricultura, ganadería, selvicultura, la pesca)
  - b) Secundario o industrial (construcción, industria química, textil, manufacturera, alimenticia, metalmecánica)
  - c) Terciario o de servicios (comercio, restaurantes, hotelería, transporte, servicios financieros, servicios públicos básicos, comunicaciones, servicios de educación, servicios profesionales, el Gobierno, etc.)  
.....
3. ¿Qué cantidad total de trabajadores laboran en su entidad o empresa? ¿Qué cantidad tienen alguna discapacidad (física, sensorial o mental)?  
.....

Física:	Usa silla de ruedas, muletas, bastón, andador, prótesis o soportes; le falta algún miembro superior o inferior o tiene dificultades físicas para desplazarse.
Sensorial:	- Visual (Ciegos total o parcial o de baja visión) - Auditiva/del lenguaje (Sordos y mudos)
Menta/Intelectual:	Síndrome de Down (S.D), Retardo mental (R.M) o intelectual, problemas de conducta, parálisis cerebral

**II. Experiencia con Personas con Discapacidad (PCD)**

4. ¿Cuándo escucha hablar de Personas con Discapacidad (PCD) Ud., lo relaciona con?  
*Marque sólo una alternativa:*
  - a) Personas incapaces
  - b) Personas con limitaciones
  - c) Personas con habilidades especiales
  - d) Personas que sólo sirven para funciones Operativas
  - e) Personas difíciles de insertar laboral y socialmente.
5. ¿Qué tipos de discapacidad conoce? (*Puede marcar más de una opción*):
  - a) Física (Uso de silla de ruedas, muletas, bastones, carecen de un miembro superior o inferior)
  - b) Visual (Ciegos o baja visión)
  - c) De la audición/del lenguaje (sordos/mudos)
  - d) Mental/intelectual (Síndrome de Down, Retardo mental/intelectual)
  - e) Otros,  
especifique \_\_\_\_\_
  - f) Ninguna.

**III. Contratación de Personas con Discapacidad**



6. ¿Su Empresa o Institución ha contratado o contrataría a trabajadores con discapacidad?  
¿por qué? (*Marque sólo una alternativa*)  
a) Sí                      b) No                      c) NS/NC  
.....  
.....
7. La Ley General de la Persona con Discapacidad, obliga a las instituciones públicas y empresas privadas contratar un porcentaje de trabajadores con discapacidad<sup>64</sup>, ¿qué tipo de personas con discapacidad cree que mejor se adaptaría a su ámbito laboral?  
*Puede marcar más de una opción:*  
a) Física (Uso de silla de ruedas, muletas, bastones, carecen de un miembro superior o inferior, o tienen dificultades físicas para trasladarse.  
b) Visual (Ciegos o baja visión)  
c) De la audición/del lenguaje (sordos/mudos)  
d) Mental (Síndrome de Down, Retardo mental/intelectual)  
e) Otros , especifique  
f) Ninguno
8. ¿Cuál cree Usted que es el rendimiento laboral de las personas con discapacidad en el trabajo? (*Marque sólo una opción*):  
▪ Tienen un rendimiento igual o superior a otros trabajadores sin discapacidad  
▪ Tienen un rendimiento laboral inferior al promedio  
▪ Su rendimiento laboral depende de su discapacidad  
▪ Su rendimiento laboral depende de su capacitación
9. En el caso que su empresa o institución haya contratado o decidiera contratar trabajadores con discapacidad ¿Qué nivel de estudios o tipo de formación requieren o preferirían que hayan seguido?  
*Puede marcar más de una opción:*  
a) Estudios Secundarios.  
b) Formación ocupacional  
c) Formación Superior No universitaria.  
d) Formación universitaria.
10. Si quisiera contratar una persona con discapacidad en su empresa o institución, ¿qué condiciones solicitaría a las personas con discapacidad?  
*Puede marcar más de una opción:*  
a) Que las PCD tengan una capacitación adecuada.  
b) Que las PCD tengan una capacitación mínima.  
c) Que las PCD se adapten al puesto de trabajo.  
d) Que las PCD tengan una alta disposición para el aprendizaje de nuevas tareas.
11. Si su empresa o institución ha contratado o contratara a trabajadores con algún tipo de discapacidad ¿Qué trabajos desempeñan o preferiría darles? O ¿En qué trabajos cree que tendrían un mejor desempeño laboral?  
*Puede marcar más de una opción:*  
a) Administrativos o de Oficina:  
a.1) Contador/Auxiliar contabilidad.  
a.2) Digitador.  
a.3) Recepcionista.  
a.4) Analista informático.  
a.5) Auxiliar.

---

<sup>64</sup> Art. 49° Numeral 49.1. de la Ley N° 29973 – Ley General de la PCD: Cuota de empleo : “Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%”.

- a.6) Administrador.
  - a.7) Secretariado Ejecutivo.
  - a.8) Oficinista (Central telefónica, asistente de oficina)
  - a.9) NS/NC
  - b) Operativos o de campo.
    - b.1) Servicios Generales (limpieza, vigilancia)
    - b.2) Industria alimentaria (Jefe, auxiliar de cocina, etc.)
    - b.3) Vendedor
    - b.4) Industria textil (costurero, cortar, planchar, etc.)
    - b.5) Operador embalaje.
    - b.6) Trabajos manuales (cerámica, artesanía, etc.)
    - b.7) Archivador/almacenero)
    - b.8) Docentes/Capacitadores.
    - b.9) NS/NC
  - c) No sabe / No contesta
12. ¿Qué edades de personas con discapacidad ha contratado o prefería contratar?  
*Puede marcar más de una opción:*
- a) De 14 a 24
  - b) De 25 a 34
  - c) De 35 a 44
  - d) De 45 a 54
  - e) De 55 a 64
  - f) De 64 a más.

#### IV. Dificultades en el acceso al empleo para PCD

13. ¿Cuáles son las razones por las que **NO** contrataría a una persona con discapacidad?  
*Puede marcar más de una opción.*
- a) Por el tipo y grado severo de la discapacidad.
  - b) Creo que tienen dificultad en el aprendizaje.
  - c) No están adecuadamente preparadas o capacitadas
  - d) Inseguridad de hacer bien su trabajo.
  - e) Creo que tienen un rendimiento laboral muy bajo.
  - f) Presentan problemas de adaptación al puesto de trabajo.
  - g) Creo que son incompetentes para un puesto laboral (No calificados)
  - h) Desconoce sus reacciones o dificultades de adaptación (de él o de los compañeros) en el centro de trabajo.
  - i) No sabemos cómo tratarlos.
  - j) Creo que serían una carga para la empresa
  - k) Creo que son o pueden ser problemáticos.
  - l) Otras,  
 Especificar. \_\_\_\_\_
14. ¿Qué barreras o limitaciones presenta su empresa o institución que dificultan la contratación laboral de PCD? o ¿Dificultades para que las PCD no puedan acceder a un puesto laboral?  
*Puede marcar más de una opción.*
- a) Limitación Presupuestal.
  - b) Acceso físico al edificio e instalaciones (ambientes, corredores, pasadizos, baños, gradas, etc., inaccesibles físicamente)
  - c) Personal laboral completo.
  - d) Se desconoce el tema laboral para PCD.
  - e) Nos es indiferente.
  - f) Otros  
 (especificar) \_\_\_\_\_

**V. Cupos de reserva y apoyos para contratar a PCD**

15. ¿Su institución o empresa cumple o cumpliría con contratar un porcentaje de trabajadores con discapacidad de acuerdo a la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad y Normas conexas?  
a) SI      b) No      c) NS/NC
16. ¿Porque razones su institución o empresa no cumple o no cumpliría con la cuota laboral de PCD que establece la Ley?  
*Puede marcar más de una opción*  
a) Se desconoce la existencia de la normatividad.  
b) Las PCD no cumplen con el perfil requerido.  
c) En las convocatorias no se presentan PCD.  
d) No tenemos las facilidades de adaptación del puesto laboral a la PCD.  
e) Nos es indiferente cumplir con la Ley/prefiero las sanciones y/o pagar multas.  
f) No estoy obligado porque mi empresa es privada y tiene menos de 50 trabajadores.  
g) Otros (especificar)
17. ¿Sabe que la Ley General de la PCD establece beneficios o incentivos tributarios a las instituciones públicas y empresas privadas que contraten a trabajadores con discapacidad<sup>65</sup>?  
a) SI      b) No      c) NS/NC
18. ¿Qué tipo de apoyo o ayudas necesitaría para contratar o seguir contratando a PCD?  
*Puede marcar más de una opción.*  
a) Beneficios tributarios para la contratación.  
b) Apoyo en la identificación de PCD idóneas de acuerdo al perfil solicitado.  
c) Información de las instituciones especializadas sobre cómo tratar a las PCD.  
d) Orientación e información sobre el acondicionamiento del puesto laboral (ajustes razonables) y del acceso físico del edificio e instalaciones.  
e) Otros  
(especificar)\_\_\_\_\_
19. ¿Le interesaría que su empresa o institución participe de un proyecto piloto de inserción laboral para personas con discapacidad?  
a) Si      b) No      c) NS/NC

**Sugerencias:**

.....  
.....  
.....  
.....

**Datos de la persona que ha otorgado la presente información:**

**Nombres y apellidos** :

**Cargo** : \_\_\_\_\_

**Teléfono** : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

<sup>65</sup> Art. 47° Numeral 47.2 de la Ley general de la PCD: “Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por Decreto Supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.”

**Anexo 3. 4. Instituciones De y Para personas con discapacidad participantes de la fase cualitativa - Distrito de Piura – 2017.**

**ASOCIACIONES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD – DISTRITO DE PIURA, COLABORADORAS – FASE CUALITATIVA**

NOMBRE	DISCAPACIDAD QUE ASOCIA/ATIENDE	SECTOR
Asociación de Sordos de Piura	Auditiva- del lenguaje.	Privado – Sociedad civil
Coordinadora Regional de las Personas con Discapacidad - COORPDISP Piura	Física, sensorial y mental/intelectual y/o familiares	Privado – Sociedad civil
Asociación de Familiares de Personas con Discapacidad de Retardo Mental y Síndrome de Down – AFADIRMYSD Piura.	Mental e intelectual	Privado – Sociedad civil
Asociación de Personas con Discapacidad de la Provincia de Piura – APDISP Piura	Física, sensorial, mental/intelectual y/o familiares	Privado – Sociedad civil
Asociación de Lectores Invidentes de Piura - ALIP	Visual y/o familiares	Privado – Sociedad civil

**INSTITUCIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD – DISTRITO DE PIURA COLABORADORAS – FASE CUALITATIVA**

Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad – OMAPED Piura.	Física, sensorial y mental/intelectual y/o familiares	Gobierno – Municipalidad Provincial de Piura
Oficina Regional de Atención a la Persona con Discapacidad – OREDIS Piura.	Física, sensorial y mental/intelectual y/o familiares	Gobierno Regional de Piura
Centro de Educación Básica Especial – CEBE “Jesús Nazareno”	Mental e intelectual	Ministerio de Educación - Gobierno Regional de Piura
Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad CONADIS – Centro de Coordinación Piura – CCR.	Física, sensorial y mental/intelectual y/o familiares	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – DRTPE Piura.	Física, sensorial y mental/intelectual y/o familiares	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Gobierno Regional de Piura

**Nota:** Discapacidad Sensorial; incluye discapacidad visual y auditiva

Discapacidad Auditiva; incluye discapacidad para oír, del lenguaje, del habla o de la comunicación.

**Fuente:** Entrevista a instituciones De y Para personas con discapacidad - distrito de Piura (2017). **Elaboración:** Propia.

**Anexo 3. 5. Empleadores públicos y privados participantes de la fase cualitativa -  
Distrito de Piura - 2017.**

<b>EMPLEADORES – DISTRITO DE PIURA COLABORADORES – FASE CUALITATIVA</b>		
<b>NOMBRE</b>	<b>AMBITO ECONÓMICO</b>	<b>SECTOR</b>
Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Piura – Caja Piura	Terciario - Servicios financieros	Mixto (público-privado) – Municipalidad Provincial de Piura
Banco Internacional del Perú - INTERBANK	Terciario - Servicios financieros	Privado
Empresa de Transporte Público de Pasajeros “Sol de Piura”	Terciario – Servicios de transporte	Privado
Empresa de Telefonía “Telefónica-Movistar”	Terciario – Servicios de comunicación.	Privado
IRRSA Norte	Terciario – Servicios de circulación terrestre.	Privado
Contraloría Regional de Piura	Gobierno	Publico
Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad del Electronoroeste S.A. - ENOSA	Terciario – Servicios públicos básicos	Privado
SERPOST S.A.	Terciario – Servicio de comunicaciones	Público
Programa de Apoyo Directo a los más Pobres “JUNTOS” – UT - Piura	Gobierno	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
Institución Educativa “Federico Helguero Seminario”	Gobierno	Ministerio de Educación – Gobierno Regional de Piura

**Nota:** Sector/ámbito económico:

- a) Primario o agropecuario (agricultura, ganadería, selvicultura, la pesca)
- b) Secundario o industrial (construcción, industria química, textil, manufacturera, alimenticia, metalmecánica)
- c) Terciario o de servicios (comercio, restaurantes, hotelería, transporte, servicios financieros, servicios públicos básicos, comunicaciones, servicios de educación, servicios profesionales, el Gobierno, etc.)

**Fuente:** Entrevista a empleadores sobre la demanda laboral de PCD - Distrito de Piura (2017). **Elaboración:** Propia.

### Anexo 3. 6 Fichas Técnicas de la Investigación.

#### FASE CUANTITATIVA

---

##### ENCUESTA POR MUESTREO

---

**UNIVERSO:** Personas con algún tipo de discapacidad y en Edad de Trabajar (14 a más años de edad)

**AMBITO:** distrito de Piura

**TAMAÑO DE LA MUESTRA:** 140 personas con alguna discapacidad.

**SELECCIÓN DE LA MUESTRA:** Por cuotas, a través de contacto previo con Instituciones y Asociaciones de Personas con Discapacidad, según variables de la distribución muestral (tipo de discapacidad, sector de residencia, género, actividad).

Filtro previo: 1) Persona con discapacidad en Edad de Trabajar y su relación con la actividad económica.

**TIPO DE ENCUESTA:** Personal.

**PERIODO DE REALIZACION:** Octubre – Diciembre del 2016.

**MARGEN DE ERROR:** Para un nivel de confianza del 95%. Siendo, el campo de variabilidad de  $p=0.9$  y  $q=0.1$ ; el margen de error de muestreo es de 5%.

---

#### FASE CUALITATIVA

---

##### ENTREVISTA A INSTITUCIONES DE Y PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

---

**AMBITO:** Distrito de Piura

**NÚMERO DE INSTITUCIONES ENTREVISTADAS:** Diez

- 5 Asociaciones de personas con discapacidad (una por tipo de discapacidad)
- 5 instituciones para personas con discapacidad.

**PERFILES DE LOS ENTREVISTADOS:**

- Dirigente o representante de las asociaciones de Personas con Discapacidad y/o familiares.
- Director, responsable, funcionario o trabajador pertinente de organismos e instancias de apoyo y promoción de las personas con discapacidad.

**CUESTIONARIO:** Semiestructurado.

**TIPO DE ENCUESTA:** Personal /institucional.

**PERIODO DE REALIZACION:** Abril - Mayo de 2017.

---

---

##### ENTREVISTA A EMPLEADORES (INSTITUCIONES PÚBLICAS Y EMPRESAS PRIVADAS )

---

**AMBITO:** distrito de Piura

**NÚMERO DE EMPLEADORES ENTREVISTADOS:** Diez

- 4 instituciones estatales
- 5 empresas privadas.
- 1 institución mixta (público-privado)

**PERFILES DE LOS ENTREVISTADOS:**

Gerente, director, administrador, o responsables del área de recursos humanos.

**CUESTIONARIO:** Semiestructurado.

**TIPO DE ENCUESTA:** Personal /institucional

**PERIODO DE REALIZACION:** Abril - Mayo 2017.

---

## Anexo 4. Principales resultados estadísticos de las Encuestas y Entrevistas.

### Anexo 4. 1

Encuesta a PCD: P.1.3. Sexo de la Persona con discapacidad entrevistada.*P.5. ¿Cómo define su estado de Salud? tabulación cruzada							
			P.5. ¿Cómo define su estado de Salud?				Total
			Muy mal, muy enfermo	Enfermo o	Regular	Bien o muy bien.	
P.1.3. Sexo de la Persona con discapacidad entrevistada.	Masculino	Recuento	1	11	48	20	80
		% dentro de P.1.3. Sexo de la Persona con discapacidad entrevistada.	1,3%	13,8%	60,0%	25,0%	100,0%
		% dentro de P.5. ¿Cómo define su estado de Salud?	33,3%	42,3%	68,6%	48,8%	57,1%
		% del total	0,7%	7,9%	34,3%	14,3%	57,1%
	Femenino	Recuento	2	15	22	21	60
		% dentro de P.1.3. Sexo de la Persona con discapacidad entrevistada.	3,3%	25,0%	36,7%	35,0%	100,0%
		% dentro de P.5. ¿Cómo define su estado de Salud?	66,7%	57,7%	31,4%	51,2%	42,9%
		% del total	1,4%	10,7%	15,7%	15,0%	42,9%
	Total	Recuento	3	26	70	41	140
		% dentro de P.1.3. Sexo de la Persona con discapacidad entrevistada.	2,1%	18,6%	50,0%	29,3%	100,0%
% dentro de P.5. ¿Cómo define su estado de Salud?		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
% del total		2,1%	18,6%	50,0%	29,3%	100,0%	

**Fuente:** Encuesta Situación Socio-laboral de la Persona con Discapacidad en el distrito de Piura (2016). Elaboración: Propia.

### Anexo 4. 2

Encuesta a PCD: P.44. ¿Cuál es el principal motivo para no haber trabajado nunca?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Falta de experiencia	1	,7	50,0
	Cursaba estudios	1	,7	50,0
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1,4</b>	<b>100,0</b>
Perdidos	Sistema	138	98,6	
<b>Total</b>		<b>140</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Encuesta Situación Socio-laboral de la Persona con Discapacidad en el distrito de Piura (2016). Elaboración: Propia.

### Anexo 4. 3

Encuesta a PCD: P.58. ¿Había tenido un empleo antes de ésta situación?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	No	10	7,1	71,4
	Si	4	2,9	28,6
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>10,0</b>	<b>100,0</b>
Perdidos	Sistema	126	90,0	
<b>Total</b>		<b>140</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Encuesta Situación Socio-laboral de la Persona con Discapacidad en el distrito de Piura (2016). Elaboración: Propia.

### Anexo 4. 4

Encuesta a PCD: P.61. ¿Me podría decir los estudios que está cursando?				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Superior Universitarios	3	2,1	37,5
	Primarios	2	1,4	25,0
	Secundarios	2	1,4	25,0
	Superior No universitario	1	,7	12,5
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>5,7</b>	<b>100,0</b>
Perdidos	Sistema	132	94,3	
<b>Total</b>		<b>140</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Encuesta Situación Socio-laboral de la Persona con Discapacidad en el distrito de Piura (2016). Elaboración: Propia.

### Anexo 4. 5

Encuesta a PCD: P.66. ¿Cuáles son sus motivos por los que no tienen necesidades económicas?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Los ingresos totales de mi familia son suficientes	8	5,7	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	132	94,3		
<b>Total</b>		<b>140</b>	<b>100,0</b>		

**Fuente:** Encuesta Situación Socio-laboral de la Persona con Discapacidad en el distrito de Piura (2016). Elaboración: propia.

### Anexo 4. 6

Encuesta a PCD: P.67. ¿Buscaría Usted un empleo en caso de que su situación económica cambiara?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	5	3,6	62,5	62,5
	NS/NC	2	1,4	25,0	87,5
	Si	1	,7	12,5	100,0
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>5,7</b>	<b>100,0</b>	
Perdidos	Sistema	132	94,3		
<b>Total</b>		<b>140</b>	<b>100,0</b>		

**Fuente:** Encuesta Situación Socio-laboral de la Persona con Discapacidad en el distrito de Piura (2016). Elaboración: Propia.

### Anexo 4. 7

Encuesta a PCD: P.64. ¿Cuáles son las causas externas por las que se ha se desanimado buscar un empleo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Falta de empleos específicos para PCD	3	2,1	50,0	50,0
	Requieren perfil con cierta calificación del postulante	3	2,1	50,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>4,3</b>	100,0	
Perdidos	Sistema	134	95,7		
<b>Total</b>		<b>140</b>	<b>100,0</b>		

**Fuente:** Encuesta Situación Socio-laboral de la Persona con Discapacidad en el distrito de Piura (2016). Elaboración: propia.

### Anexo 4. 8

Encuesta a PCD: P.65. ¿Cuál es el principal motivo que le ha llevado a desanimarse en su búsqueda de empleo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Creo que no me van a aceptar en el trabajo	5	3,6	83,3	83,3
	Falta de apoyo de amigos y compañeros	1	,7	16,7	100,0
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>4,3</b>	100,0	
Perdidos	Sistema	134	95,7		
<b>Total</b>		<b>140</b>	<b>100,0</b>		

**Fuente:** Encuesta Situación Socio-laboral de la Persona con Discapacidad en el distrito de Piura (2016). Elaboración: propia.

### Anexo 4. 9

Encuesta a PCD: P.56. ¿En caso de que usted encontrase un empleo? ¿Lo aceptaría?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	3	2,1	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	137	97,9		
<b>Total</b>		<b>140</b>	<b>100,0</b>		

**Fuente:** Encuesta Situación Socio-laboral de la Persona con Discapacidad en el distrito de Piura (2016). Elaboración: propia.



#### Anexo 4. 10

Encuesta a PCD: P.57. ¿Cuál es el principal motivo para no aceptar un empleo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Edad avanzada	2	1,4	66,7	66,7
	Por la propia discapacidad	1	,7	33,3	100,0
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>2,1</b>	<b>100,0</b>	
Perdidos	Sistema	137	97,9		
	<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>100,0</b>		

**Fuente:** Encuesta Situación Socio-laboral de la Persona con Discapacidad en el distrito de Piura (2016). Elaboración: propia.

#### Anexo 4. 11

Encuesta a PCD: P.81.1. Conoce Ud. Alguna Ley o Normas a favor de la PCD?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	115	82,1	82,1	82,1
	Si	25	17,9	17,9	100,0
	<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Encuesta Situación Socio-laboral de la Persona con Discapacidad en el distrito de Piura (2016). Elaboración: propia.

#### Anexo 4. 12

Encuesta a PCD: P.81.2. ¿Qué normas a favor de la PCD conoce?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	LGPCD	25	17,9	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	115	82,1		
	<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>100,0</b>		

**Fuente:** Encuesta Situación Socio-laboral de la Persona con Discapacidad en el distrito de Piura (2016). Elaboración: propia.

#### Anexo 4. 13

Encuesta a PCD: P.77.1. ¿Conoce Ud. algún organismo, institución, agrupación o recursos de apoyo a las personas con discapacidad existentes en el distrito de Piura?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI conocen	71	50,7	50,7	50,7
	NO conocen	69	49,3	49,3	100,0
	<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Encuesta Situación Socio-laboral de la Persona con Discapacidad en el distrito de Piura (2016). Elaboración: propia.

#### Anexo 4. 14

Encuesta a PCD: P.78. ¿Ha tenido la necesidad o ha utilizado alguno de dichos servicios de apoyo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si los he utilizado	46	32,9	64,8	64,8
	No los he utilizado.	25	17,9	35,2	100,0
	<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>50,7</b>	<b>100,0</b>	
Perdidos	Sistema	69	49,3		
	<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>100,0</b>		

**Fuente:** Encuesta Situación Socio-laboral de la Persona con Discapacidad en el distrito de Piura (2016). Elaboración: propia.

#### Anexo 4. 15

Encuesta a PCD: P.73.2. ¿A cuál o cuáles de las siguientes organizaciones pertenece?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Asociación de personas con discapacidad y/o Familiares	59	42,1	93,7	93,7
	Club para deportivo (PCD)	3	2,1	4,8	98,4
	Asociación de comerciantes	1	,7	1,6	100,0
	<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>45,0</b>	<b>100,0</b>	
Perdidos	Sistema	77	55,0		
	<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>100,0</b>		

**Fuente:** Encuesta Situación Socio-laboral de la Persona con Discapacidad en el distrito de Piura (2016). ). Elaboración: propia.

#### Anexo 4. 16

Encuesta a PCD: P.74. En relación a su vida social (amistades, familia, comunidad, relación con otras PCD) ¿Cómo diría usted qué es?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco satisfactoria	45	32,1	32,4	32,4
	Nada satisfactoria	33	23,6	23,7	56,1
	Normal	32	22,9	23,0	79,1
	Satisfactoria	26	18,6	18,7	97,8
	Muy satisfactoria	3	2,1	2,2	100,0
<b>Total</b>		<b>139</b>	<b>99,3</b>	<b>100,0</b>	
Perdidos	Sistema	1	0,7		
<b>Total</b>		<b>140</b>	<b>100,0</b>		

Fuente: Encuesta Situación Socio-laboral de la Persona con Discapacidad en el distrito de Piura (2016). Elaboración: propia.

#### Anexo 4. 17

Encuesta a PCD: P.76.1. ¿Se siente Usted discriminado o en alguna ocasión se ha sentido discriminado por su condición de persona con discapacidad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI se siente discriminado/a	120	85,7	85,7	85,7
	NO se siente discriminado/a	20	14,3	14,3	100,0
	<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Encuesta Situación Socio-laboral de la Persona con Discapacidad en el distrito de Piura (2016). Elaboración: propia.

#### Anexo 4. 18

Encuesta a PCD: P.83.1. ¿Ud. es usuario de alguno de los programas asistenciales o de apoyo del Estado?:					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO es usuario	92	65,7	65,7	65,7
	SI es usuario	48	34,3	34,3	100,0
	<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Encuesta Situación Socio-laboral de la Persona con Discapacidad en el distrito de Piura (2016). Elaboración: propia.

#### Anexo 4. 19

Encuesta a PCD: P.83.2. ¿De qué programas sociales del Estado es usuario?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alimentarios	48	34,3	100,0	100,0
	Sistema	92	65,7		
	<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>100,0</b>		

Fuente: Encuesta Situación Socio-laboral de la Persona con Discapacidad en el distrito de Piura (2016). Elaboración: propia.

#### Anexo 4. 20

Encuesta a Empleadores: P.1. Ámbito de pertenencia de la institución u empresa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Público/ estatal	4	7,7	40,0	40,0
	Privado	5	9,6	50,0	90,0
	Mixto (público-Privado)	1	1,9	10,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>19,2</b>	<b>100,0</b>	
Perdidos	Sistema	42	80,8		
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100,0</b>		

Fuente: Encuesta a empleadores sobre demanda laboral de PCD - Distrito de Piura (2017). Elaboración: propia.

#### Anexo 4. 21

Encuesta a Empleadores: P.2. ¿A qué sector pertenece su empresa? Especificar					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Terciario o de servicios	10	19,2	100,0	100,0
Perdidos	Sistema	42	80,8		
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100,0</b>		

Fuente: Encuesta a empleadores sobre demanda laboral de PCD - Distrito de Piura (2017). Elaboración: propia.

#### Anexo 4. 22

Encuesta a Empleadores: P.3.1 ¿Qué cantidad total de trabajadores laboran en su entidad o empresa? ¿Qué cantidad tienen alguna discapacidad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 20 a 29 trabajadores	1	1,9	10,0	10,0
	De 30 a 39 trabajadores	1	1,9	10,0	20,0
	De 50 a más trabajadores	8	15,4	80,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>19,2</b>	<b>100,0</b>	
Perdidos	Sistema	42	80,8		
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100,0</b>		

**Fuente:** Encuesta a empleadores sobre demanda laboral de PCD - Distrito de Piura (2017). Elaboración: propia.

#### Anexo 4. 23

Encuesta a Empleadores: P.5. ¿Qué tipos de discapacidad conoce? Frecuencias				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
¿Qué tipos de discapacidad conoce? <sup>A</sup>	Física	10	52,6%	100,0%
	Visual (ciegos)	6	31,6%	60,0%
	De la audición/del lenguaje (sordos/mudos)	1	5,3%	10,0%
	Mental/intelectual	2	10,5%	20,0%
	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100,0%</b>	<b>190,0%</b>
a. Grupo				

**Nota:** La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de las cifras. Los datos no suman el 100% por ser una pregunta con respuestas múltiples.

**Fuente:** Encuesta a empleadores sobre demanda laboral de PCD - Distrito de Piura (2017). Elaboración: propia.

#### Anexo 4. 24

Encuesta a Empleadores: P.6. ¿Su Empresa o Institución ha contratado o contrataría a trabajadores con discapacidad? ¿Por qué?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si contrataría PCD	7	13,5	70,0	70,0
	NS/NC	3	5,8	30,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>19,2</b>	<b>100,0</b>	
Perdidos	Sistema	42	80,8		
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>100,0</b>		

**Fuente:** Encuesta a empleadores sobre demanda laboral de PCD - Distrito de Piura (2017). Elaboración: propia.

#### Anexo 4. 25

Encuesta a Empleadores: P.7. La Ley General de la Persona con Discapacidad, obliga a las instituciones públicas y empresas privadas contratar un porcentaje de trabajadores con discapacidad, ¿qué tipo de personas con discapacidad cree que mejor se adaptaría a su ámbito laboral? frecuencias				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
La Ley General de la Persona con Discapacidad, obliga a las instituciones públicas y empresas privadas contratar un porcentaje de trabajadores con discapacidad, ¿qué tipo de personas con discapacidad cree que mejor se adaptaría a su ámbito laboral? <sup>A</sup>	Física	10	100,0%	100,0%
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
a. Grupo				

**Fuente:** Encuesta a empleadores sobre demanda laboral de PCD - Distrito de Piura (2017). Elaboración: propia.

